

PIENYRITTÄJÄN TYÖKYKY JA JAKSAMINEN
yrittäjäkulttuurin ja persoonallisuuden näkökulmasta

Anu Kaarlela
Taina Kuuskorpi
Esko Keskinen

Turun aluetyöterveyslaitos
Turku 2001

TIIVISTELMÄ.....	4
ESIPUHE	5
1 JOHDANTO.....	6
1.1 YRITTÄJÄN TYÖN VAATIMUKSET	7
1.2 YKSILÖN VOIMAVAROIHIN PERUSTUVA TYÖKYKY	8
1.3 YRITTÄJÄKULTTUURI – IDENTITEETTI, ARVOT JA NORMIT	9
1.4 YRITTÄJÄPERSONALLISUUS JA TERVEYS.....	11
1.5 TYÖKYKYÄ EDISTÄVÄ KÄYTTÄYTYMINEN.....	13
1.6 YRITTÄJÄN TYÖKYKYÄ EDISTÄVÄ JA YLLÄPITÄVÄ TYKY-TOIMINTA	15
1.7 TUTKIMUSKYSYMYKSET	18
2 MENETELMÄ.....	19
2.1 AINEISTON KERUU.....	19
2.2 TUTKITTAVIEN KUVAUS.....	19
2.3 HAASTATTELURUNKO JA KYSELYLOMAKE.....	20
2.4 AINEISTON ANALYSOINTI JA SUMMAMUUTTUJAT.....	23
3 ELÄMÄN HANKKEET JA HYVINVOINTI	25
3.1 MINKÄLAISIA HANKKEITA SINULLA ON TÄLLÄ HETKELLÄ MENEILLÄÄN ELÄMÄSSÄSI?	27
3.2 MILLAISEEN TÄRKEYSJÄRJESTYKSEEN HANKKEET ASETTUVAT?	28
3.3 MITEN RASKAITA TAI KULUTTAVIA HANKKEET OVAT?	29
3.4 ONKO VIELÄ MUITA TÄRKEITÄ HANKKEITA, JOITA ET TÄLLÄ HETKELLÄ TOTEUTA?	30
3.5 MILLAISIA ONNISTUMISIA TAI MERKITTÄVIÄ ASIOITA ELÄMÄSSÄSI ON OLLUT?.....	31
3.6 EROATKO MIELESTÄSI MUISTA YRITTÄJISTÄ?	31
3.7 POHDINTA.....	32
4 JAKSAMISTA VAARANTAVAT TILANTEET JA NIISTÄ SELVIYTYMINEN.....	34
4.1 MISSÄ TILANTEESSA KOIT JAKSAMISESI OLEVAN VAARASSA JA MITEN TILANNE RATKESI?	37
4.2 MISSÄ TILANTEISSA YRITTÄJIEN JAKSAMINEN YLEENSÄ VAARANTUU JA MITEN TILANTEET RATKEAVAT?	39
4.3 POHDINTA	40
5 HYVÄ TYÖKYKY JA JAKSAMINEN.....	42
5.1 MINKÄLAISET ASIAT MIELESTÄSI KUULUVAT HYVÄÄN TYÖKYKYYN JA JAKSAMISEEN?	43
5.2 TYÖKYVYN YKSITYISKOHTAINEN ANALYYSI	46
5.2.1 Fyysinen osa-alue	46
5.2.2 Henkinen osa-alue.....	50
5.2.3 Sosiaalinen osa-alue.....	53
5.3 POHDINTA.....	55
6 TYÖKYVYN JA JAKSAMISEN HOITAMINEN.....	57
6.1 HOITOKEINOT JA HOIDON TASO.....	60
6.1.1 Millä tavoin hoidat työkykyäsi ja jaksamistasi?	60
6.1.2 Mitä keinoja yrittäjillä yleensä on hoitaa omaa työkykyään ja jaksamistaan?	62
6.2 ELINTAVAT	64
6.2.1 Liikunta.....	64
6.2.2 Ruokailu.....	65
6.2.3 Tupakointi ja alkoholinkäyttö.....	65
6.2.4 Lepo ja ajankäyttö.....	66
6.3 VOIMANLÄHTEET.....	67
6.3.1 Miten keräät voimia elämääsi?	67
6.3.2 Miten uskot, että yrittäjät yleensä saavat voimia?.....	68
6.4 SOSIAALINEN TUKI.....	69
6.4.1 Jos haluat parantaa jaksamistasi, kenen puoleen käännyt?	69
6.4.2 Keiden puoleen uskot yrittäjien yleensä kääntyvän?	70

6.5 AJANKÄYTÖN JA TYÖN JÄRJESTELYT	70
6.5.1 Jos käyttäisit enemmän aikaa työkykyäsi hoitamiseen, mistä sen ajan ottaisit? Entä muut yrittäjät?	70
6.5.2 Miten voisit edistää työkykyäsi työssä, työn lomassa?	71
6.6 POHDINTA	71
7 TYÖKYVYN PARANTAMINEN	75
7.1 YRITTÄJIEN TYÖKYVYN TASO	77
7.2 AIKOVATKO YRITTÄJÄT PARANTAA TYÖKYKYNsä HOITAMISESSA JOTAKIN?	77
7.2.1 Kyllä-aikovat	78
7.2.2 Ei-aikovat	79
7.3 MITEN YRITTÄJÄT ASENNOITUVAT TYÖKYVYN PARANTAMISEEN?	79
7.3.1 Mitä etua sinulle olisi siitä, jos ryhtyisit parantamaan työkykyäsi?	79
7.3.2 Mitä haittaa sinulle voisi olla siitä, jos ryhtyisit parantamaan työkykyäsi?	80
7.4 VAIKUTTAVATKO MUIDEN IHMISTEN MIELIPITEET YRITTÄJIEN KÄYTTÄYTYMISAIKOMUKSIIN?	81
7.4.1 Keiden uskot toivovan, että ryhtyisit parantamaan työkykyäsi?	81
7.5 MISSÄ MÄÄRIN YRITTÄJÄT USKOVAT PYSTYVÄNSÄ PARANTAMAAN TYÖKYKYÄÄN?	82
7.5.1 Missä määrin koet itse pystyväsi vaikuttamaan työkykyysi?	83
7.6 YRITTÄJIEN IDENTITEETIT	84
7.7 OVATKO ASENNE, NORMI, PYSTYVYYS JA IDENTITEETTI YHTEYDESSÄ YRITTÄJÄN AIKOMUKSEEN PARANTAA TYÖKYKYÄÄN?	85
7.7.1 Asenteen, normin, pystyvyyden ja identiteetin keskinäiset yhteydet	85
7.8 YHTEENVETO TYÖKYVYN PARANTAMISEEN YHTEYDESSÄ OLEVISTA TEKIJÖISTÄ	87
7.9 POHDINTA	89
7.9.1 Tulosten hyödyntäminen yrittäjien työkyvyn edistämisessä	91
8 TYÖKYKYÄ JA JAKSAMISTA EDISTÄVÄ TOIMINTA: YRITTÄJIEN TOIVEET JA OHJEET	93
8.1 KEIDEN TULISI JÄRJESTÄÄ TYÖKYKYÄ JA JAKSAMISTA PARANTAVAA TOIMINTAA?	94
8.2 MITÄ TULISI OTTAA HUOMIOON, KUN JÄRJESTETÄÄN TYÖKYKYÄ JA JAKSAMISTA EDISTÄVÄÄ TOIMINTAA?	94
8.3 MILLAISIA ASIOITA HALUAISIT OPPIA TYÖKYVYN HOITAMISESTA?	95
8.4 MITÄ HALUAISIT OPPIA LISÄÄ AMMATILLISESTI?	95
8.5 POHDINTA	96
9 TULOSTEN TARKASTELU	97
9.1 MITKÄ TEKIJÄT YRITTÄJÄN PERSOONALLISUUDESSA OVAT YHTEYDESSÄ HYVÄÄN TYÖKYKYYN JA JAKSAMISEEN?	97
9.2 MILLAISIA TYÖKYKYYN JA JAKSAMISEEN LIITTYVIÄ KULTTUURISIA PIIRTEITÄ ON LÖYDETTÄVISSÄ?	99
9.3 PIENYRITTÄJÄN TYÖUUPUMUKSELLE ALTISTAVAT YKSIÖ-, STRESSI- JA KULTTUURITEKIJÄT	104
9.4 YHTEENVETO TUTKIMUSTULOKSISTA	105
9.5 MENETELMÄN ARVIOINTI	112
9.6 JATKOHANKKEITA AJATELLEN	113
LÄHTEET	117

TIIVISTELMÄ

Tutkimus oli osa Varsinais-Suomen Yrittäjien ja Turun aluetyöterveyslaitoksen SYTY 2000 -Terveempi yrittäjä, terveempi yritys -hanketta. Tutkimuksen rahoitti sosiaali- ja terveysministeriö. Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat Varsinais-Suomen Yrittäjät ry:hyn (Turkua lukuun ottamatta) kuuluneet mikroyrittäjät, jotka olivat osallistuneet terveystarkastuksiin vuosien 1995-1998 välisenä aikana. Tutkittavien osittaisen valikoituneisuuden vuoksi he eivät edusta koko Suomen yrittäjäjoukkoa. Tiedonkeruumenetelminä käytettiin haastattelua ja kyselyä. Tutkimuksessa kartoitettiin yrittäjien työkykyyn ja jaksamiseen liittyviä uskomuksia, asenteita ja arvoja. Aihetta tarkasteltiin persoonallisuuden ja kulttuurin näkökulmista.

Tutkimustulosten perusteella yrittäjäkulttuuriin liittyy, että työ koetaan tärkeimmäksi ja muut asiat, kuten sosiaaliset suhteet, vasta toissijaisiksi. Yrittäjät ovat työkeskeisiä. Täten myös sitoutuminen muihin kuin yritystoimintaan liittyviin tavoitteisiin, kuten omaan kouluttautumiseen, on heikkoa. Yrittäjien pitkäjänteisyys ja määrätietoisuus liittyivät siis ennen kaikkea työhankkeisiin. Yrittäjäkulttuuria kuvaa piirre, että työkykyä ja jaksamista pohditaan vähän ja eikä niistä pidetä riittävästi huolta, vaikka yrittäjien jaksamista vaarantavatkin tyypillisesti työhön ja talouteen liittyvät ongelmat. Henkinen jaksaminen on yrittäjien työkyvyssä erityisen tärkeä osa-alue, mutta siihen yrittäjät kokevat myös vaikeimmaksi vaikuttaa. Yrittäjäkulttuuriin kuuluu ongelmasuuntautuneiden hallintakeinojen käyttö, mutta yrittäjien hallintakeinot nähdään usein riittämättöminä. Yrittäjäkulttuurille on tyypillistä omin voimin selviytyminen. Yrittäjillä on pyrkimys itsenäisyyteen ja riippumattomuuteen. Muiden yrittäjien puoleen ei ole tapana kääntyä jaksamista vaarantavissa tilanteissa.

Valtaosa yrittäjistä aikoi parantaa työkykyään muuttamalla jotain elintapaansa tai työntekoaan joiltain osin. Yrittäjät katsoivat yrittäjien työkykyä ja jaksamista parantavan toiminnan järjestämisen kuuluvan yrittäjäjärjestöille. Sisällöllisesti eniten toivottiin henkistä jaksamista edistävää toimintaa ja käytännön apua työkyvyn konkreettiseen edistämiseen. Tulosten perusteella yrittäjien työkyvyn ja jaksamisen ylläpitämiseen ja kohentamiseen on syytä panostaa ja näitä tuloksia on mahdollista hyödyntää jatkohankkeiden suunnittelussa. Jatkossa on erityisen tärkeää motivoida yrittäjiä ylläpitämään työ kykyään ja tukea heidän henkistä jaksamistaan.

ESIPUHE

Tämä tutkimusraportti on osa Varsinais-Suomen yrittäjien ja Turun aluetyöterveyslaitoksen SYTY 2000 -hanketta, jonka päätavoitteena on ollut yrittäjien terveyteen ja toimintakykyyn liittyvän riskin pienentäminen. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tuoda psykologinen ja kulttuurinen näkökulma yrittäjien työkyvyn ja jaksamisen hoitamiseen. Tutkimuksen tilasi Varsinais-Suomen Yrittäjät ry:n toimitusjohtaja Henri Wibom ja sen rahoitti sosiaali- ja terveysministeriö. Rahoittajan edustajana toimi ylitarkastaja Olavi Parvikko. Tutkimustulosten pohjalta on tarkoitus suunnitella koulutusta ja toimintaa, jolla pyritään motivoimaan yrittäjiä ja antamaan heille tukea ja keinoja työkykynsä ja jaksamisensa ylläpitämiseen ja niiden edistämiseen.

Hanketta varten perustetussa työryhmässä toimi Henri Wibomin ja tutkijoiden lisäksi Turun aluetyöterveyslaitoksen osastonylilääkäri Heikki Saarni ja erikoislääkäri Lassi Pakkala, sekä yrittäjä Anna-Maija Immaisi Immaisin Koulutuspalveluista. Myöhemmin työryhmään liittyi myös työterveyshoitaja Kirsti Kalanen Turun aluetyöterveyslaitokselta. Työryhmä kokoontui noin kerran kahdessa kuukaudessa hankkeen ajan. Työryhmässä käydyt keskustelut, joissa aihetta käsiteltiin eri näkökulmista, olivat mielenkiintoisia ja rakentavia. Tutkijat haluavatkin lämpimästi kiittää hanketyöryhmän jäseniä antoisasta yhteistyöstä, avusta ja tuesta matkan varrella. Lisäksi haluamme kiittää kaikkia henkilöitä, jotka ovat muilla tavoin hankkeen toteutumisesta edesauttaneet.

Erityinen kiitos kuuluu niille mikroyrittäjille, jotka osallistumalla tutkimukseen tekivät sen mahdolliseksi. Tämän tutkimuksen kohderyhmänä olivat mikroyrittäjät eli alle 10 työntekijää työllistävät yrittäjät ja yksinyrittäjät. Raportin johdannossa yrittäjistä puhutaan toisinaan myös yleisesti kaiken suuruiset yritykset mukaan laskien.

Yrittäjyyttä voidaan tarkastella useista psykologisista näkökulmista. Terveysten ja hyvinvointiin sekä työkykyyn ja terveyskäyttäytymiseen liittyvät ilmiöt sisältyvät terveyspsykologiaan. Yrittäjäkulttuurin lähestyminen arvojen, asenteiden ja normien avulla puolestaan osuu sosiaalipsykologian kenttään. Yrittäjänä toimiminen, työnteko yrittäjänä ja työkyky ovat työpsykologisia ilmiöitä. Yrittäjien terveydentilan arviointi taas lukeutuu työterveyshuollon ja lääketieteen kenttään. Tämän moninaisuuden lisäksi yrittäjyyttä tarkasteltaessa on syytä ottaa huomioon liiketaloudelliset ja yhteiskunnalliset tekijät. Yrittäjämaailman tarkasteluun katsottiin tässä soveltuvan hyvin kognitiivisen psykologian käsitys ihmisestä tiedostavana ja aktiivisena toimintansa ohjaajana.

Tämä tutkimus koostuu osioista, joita käydään läpi omina tutkimuksinaan. Kukin osio sisältää johdannon, tulokset ja pohdinnan. Koska osioiden aihepiirit sivuavat toisiaan, raportti saattaa sisältää toistoa. Tätä ei karsittu, jotta raportin yksittäiset osiot olisivat lukukelpoisia sinänsä.

Tästä tutkimusaineistosta tulee lisäksi valmistumaan pro gradu yrittäjien työkyvyn parantamisesta v. 2002.

Turussa 15.10.2001

Tutkijat

1 JOHDANTO

Työn kuormittavuus ja ihmisten rasittuneisuus ovat lisääntyneet EU-maissa useilla aloilla ja ammattiryhmissä (Helsingin Sanomat 15.2.2001). 1990-luvulla yhä useampien ammattiryhmien jaksaminen on vaarantunut sekä työpaikkojen tai ammattiryhmien omien ratkaisujen että laajempien yhteiskuntapoliittisten ja työelämään vaikuttaneiden tapahtumien vuoksi (Vahtera ja Pentti 1999). Työelämän uusia rakenteellisia piirteitä ovat muun muassa omaa työtä tekevien määrän kasvu ja yritysten pilkkoutuminen pienemmiksi (Työ ja terveys Suomessa v. 2000). Vuonna 1999 Suomessa oli yhteensä 219 515 yritystä, joista alle 10 työntekijän yrityksiä oli 93 % (Tilastokeskus 1999).

Yrittäjillä on tärkeä rooli tuotantorakenteen monipuolistajina, uusien innovaatioiden tuottajina ja työllistäjinä, sekä työttömyyden ratkaisijoina (Littunen 1994). Varsinkin pienyritysten keskeisiä menestystekijöitä ovat yrittäjän tiedot ja osaaminen (Littunen 1994). Ammattitaito on pääoma, joka luetaan osaksi yksilön ja yhteisön työkykyä. Työkykyyn olennaisesti kuuluvia terveyttä, hyvinvointia ja jaksamista ei kuitenkaan ole luettu yrityksen menestystekijöihin, vaikka ne ovat pienyrityksen koko toiminnan edellytys. Yrittäjän työkyvyn tukemisen tarkoituksenmukaisuus korostuu entisestään työvoiman ikääntyessä.

Suurin osa suomalaisista vähintään kahden henkilön työpaikoilla työssäkäyvistä pääsee osalliseksi työkykyä ylläpitävästä ja edistävästä toiminnasta (tyky-toiminnasta) jossakin muodossa (Tyky-barometri 1999). Huomio on kohdistunut vihdoin yrittäjiin, joiden työkyky on yritystoiminnan perusta. Yrittäjät arvioivat yrittäjän sairastumisen tai työkyvyttömäksi joutumisen suurimmaksi yksittäiseksi henkilöstöriskiksi (Borg 1997, ref. Pakkala ja Saarni 2000). Vaikka yrittäjät ymmärtäisivätkin työkykynsä olennaisen merkityksen yritystoiminnassaan, niin se ei aina näy käytännössä tavoitteellisena työkyvyn ylläpitämisenä. Suomalaisilla työpaikoilla työkykyä ylläpitävää toimintaa hankaloittavaksi tekijäksi koettiin v. 1998 useimmin kiire (Tyky-barometri 1999). Usein mainittiin myös yleinen innostuksen ja motivaation puute sekä hankalat työajat. Kiireen ja aikapaineen ohjaama strategia voi palvella yritysten etua lyhyellä aikavälillä, mutta pitkällä aikavälillä se on uhka kilpailukyvyllle (Vahtera ja Pentti 1999).

Tyky-toimintaa on perusteltu säästöillä. Oireilu, sairastelu ja uupumus näkyvät työtehon laskuna, sairauspoissaolojen lisääntymisenä ja ennen aikaisena eläkkeelle siirtymisenä. Suomalaisia pientyöpaikkoja koskeneen tutkimuksen mukaan tyky-toiminnasta saatava tuotto on arviolta noin 10–20 kertaa suurempi kuin yritysten keskimääräiset työterveyshuollosta aiheutuvat kustannukset työntekijää kohden vuodessa (Huuskonen ym., 1997). Pienyrittäjille tehdyn kyselyn mukaan noin 80–90 % yrittäjistä arvioi yrityksen toiminnan riippuvan täysin tai oleellisesti omasta työpanoksestaan (Pienyrityksen ja yrittäjän työkyvyn hallintajärjestelmä 1999). Yrittäjän jaksamisen tukitoimissa ei siis ole kyse vain säästöistä, vaan koko yrityksen olemassaolosta.

”Työ ja terveys haastattelututkimuksen v. 2000” mukaan työstä aiheutuvia tai työn pahentamia ruumiillisia tai henkisiä oireita tai vaivoja oli noin 40 %:lla suomalaisesta työvoimasta yrittäjät mukaan lukien. Noin 40 %:lla oli jokin lääkärin toteama pitkäaikainen sairaus, vika tai vamma. Pitkäaikaisia tai toistuvia tuki- ja liikuntaelinten oireita oli työväestöstä 72 % :lla. Kyseisen haastattelututkimuksen mukaan yrittäjistä ja koko työväestöstä noin yksi viidesosa koki työkykynsä työn ruumiillisten vaatimusten kannalta huonoksi tai vain kohtalaiseksi. Psykykkisiä oireita työväestöstä ilmoitti 64 %. Maatalousyrittäjistä vain noin puolella, mutta muista yrittäjistä lähes 70 %:lla oli jokin psyykinen oire vuonna 2000. Yrittäjistä silti vain noin 15 % koki, että heidän työkykynsä olisi henkisten vaatimusten kannalta huono tai kohtalainen. Keskimäärin työväestössä oman työkyvyn oli arvioitu olevan tasoa 8,3 asteikolla 0–10, mistä yrittäjien arvio ei eroa.

Kuitenkin yrittäjät arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin millaiseen olisi aihetta lääketieteellisen tutkimuksen perusteella (Pakkala ja Saarni 2000).

Yrittäjistä siirtyy ensi kertaa eläkkeelle eläkeiässä vain korkeintaan kaksi kymmenestä (Pellinen 2001). Yrittäjänäisten teettämän tutkimuksen mukaan puolet naisyrittäjistä haluaa luopua yritystoiminnasta ennen 65 vuoden ikää (Kauppalehti 22.19.1999). ”Joko naisyrittäjät ovat lopen uupuneita, tai sitten he ovat järjestäneet elämänsä niin, että he voivat jättää työt ja ryhtyä nauttimaan elämästä muulla tavoin” (Vihersola 1999). Yleisesti suurimpia ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen syitä ovat tuki- ja liikuntaelimistön ja verenkiertoelimistön sairaudet sekä mielenterveyden häiriöt (Klockars, Tuomi, Martikainen ja Ilmarinen 1998). Sairauksia ja häiriöitä voitaisiin kuitenkin ennaltaehkäistä tyky-toiminnalla ja jaksamisen aktiivisella hoitamisella.

1.1 Yrittäjän työn vaatimukset

Monet yrittäjien perustehtävistä perustuvat odotuksiin, joita ympäröivä yhteisö heille asettaa. Yrittäjien odotetaan takaavan yhteiskunnallisen vakauden ja kantavan vastuuta yhteisöstä toimimalla talouden katalysaattoreina sekä tarjoamalla innovaatioita ja ratkaisuja yhteisön tarpeisiin (Koskinen 1992). Yrittäjän perustehtävät liittyvät myös liiketoiminnan linjaukseen (Koskinen 1992). Yrittäjän työn painopistealueet ja hänen tapansa tehdä työtä voivat lisäksi muuttua yrityksen kehityksen myötä. Perinteisesti kuvattuja yrityksen vaiheita ovat sen syntymä, kasvu, kypsyminen, uusiutuminen ja taantuma (Koskinen 1992).

Suorittavan työn organisointi on tärkeä yrittäjän perustehtävä (Koskinen 1992). Johtajan työ on perinteisesti eritelty sekä suunnittelu-, organisointi- ja valvontatoimintoihin että alaisten ohjaamiseen (Routamaa ja Vesalainen 1992). Vastaavasti yritysjohtajan työ voidaan eritellä erilaisiksi rooleiksi Minzbergiä (1980, ref. Routamaa ja Vesalainen 1992) mukaillen. Rooleja ovat päätöksenteko-, tiedonvälitys-, henkilösuhde- ja tekninen rooli. Yrittäjän työ onkin sekä asioiden että ihmisten johtamista ja siten se edellyttää monipuolisia tietoja ja taitoja.

Pienyrittäjän työ on vaativaa, monipuolista ja haastavaa. Pienyrittäjä voi tehdä omaa työtään ja itseään koskevat päätökset suhteellisen itsenäisesti eli hän voi hallita omaa työtään. On kuitenkin tekijöitä, jotka rajoittavat yrittäjänkin työn hallintaa. Pienyrityksissä mahdollisuudet vaikuttaa myytyihin määriin, hintoihin ja liiketoimintaympäristöön ovat rajalliset. Pienyritysten luonteeseen kuuluvat usein lisäksi rahoituksellinen sidonnaisuus ja työvoimavaltaisuus (Tainio 1992). Yrittäjälle myös muutokseen ja riskinottoon liittyvä epävarmuus on osa arkea ja se edellyttää stressinsietokykyä.

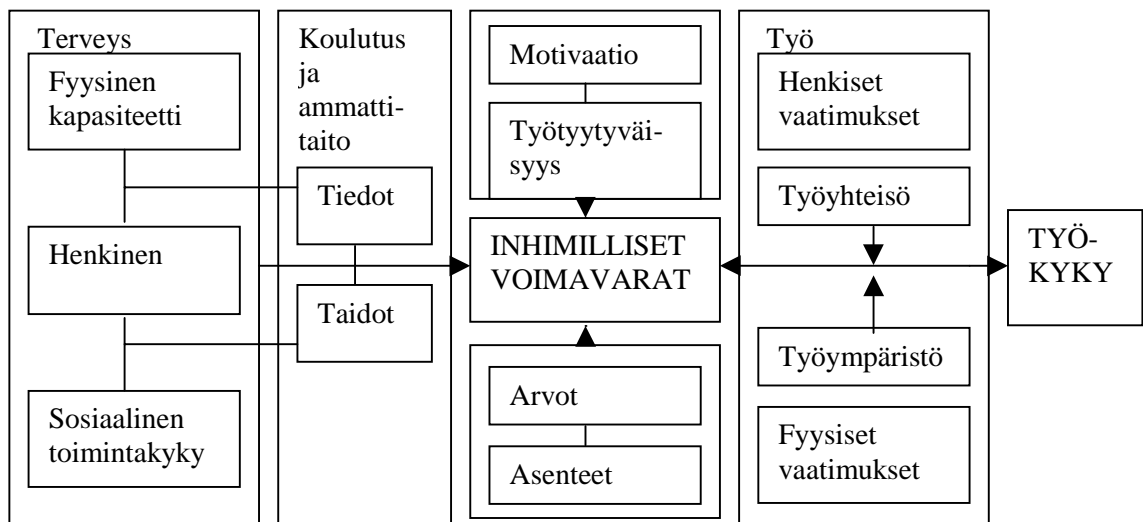
Työ on useille yrittäjille keskeisin elämänsisältö. Voimakkaasti työsidonnaiset ihmiset ovat erityisen alttiita työuupumukselle. Työuupumus on muita yleisempää pitkää työpäivää eli yli 50 tuntia viikossa tekevillä (Työ ja terveys Suomessa v. 2000). Työaika onkin yksi yrittäjän työkyvyn riskitekijä. Yrittäjien keskimääräinen työaika viikossa oli v. 1999 48 tuntia, maatalousyrittäjillä työaika oli 52 tuntia viikossa (Tilastokeskus, ref. Työ ja terveys Suomessa v. 2000). Yrittäjien on myös todettu hyödyntävän muuta väestöä vähemmän työterveyshuollon palveluja. Vuonna 1997 yrittäjistä 15–30 % oli hankkinut itselleen työterveyshuollon (Räsänen 1997, ref. Pakkala ja Saarni 2000).

Yrittäjän työ on pitkälti oman itsen johtamista. Itsensä johtamisessa yrittäjän tulee Koskisen (1992) mielestä ”tunnistaa ja tunnustaa oman johtamistyönsä perusta ja piirteet, arvioida omaa käyttäytymismalliaan ja toimintatapaansa myös kriittisesti.” Lisäksi hänen tulee ”löytää läheisistään

sellaiset, joiden kanssa voi avoimesti ja kehittävästi keskustella sekä olla luovalla tavalla eri mieltä.” Muuttamalla asennettaan työhön ja henkilöstöön sekä kehittämällä työtä saa kehitettyä oman työnsä johtamista todennäköisemmin tuloksekkaammin kuin kehittämällä pelkästään ajankäytön tekniikkaa (Routamaa ja Vesalainen 1992).

1.2 Yksilön voimavaroihin perustuva työkyky

Työkyvyn tasapainomallin mukaan ihmisellä on hyvä työkyky, kun työn vaatimukset ja hänen voimavaransa vastaavat toisiaan. Kun työntekijä voi vastata työn vaatimuksiin yli- tai alikuormittumatta, hänellä voidaan ajatella olevan hyvä työkyky. Työkyky liittyy ennen kaikkea tietyistä työtehtävistä selviytymiseen ja se on siten terveyttä ja toimintakykyä suppeampi käsite (Järvisalo 1995). Työkykyyn vaikuttavat terveys, ikä, elintavat, työ ja työympäristö (Ilmarinen 1995). Tässä Ilmarisen laatima edellistä yksityiskohtaisempi malli yksilön työkykyyn vaikuttavista tekijöistä (kuvio 1).



Kuvio 1. Työkykyyn vaikuttavat tekijät yksilön näkökulmasta (Ilmarinen 1999, 47)

Järvisalon (1996) mukaan työkyky on subjektiivista ja riittävää objektiivista toimintakykyä ja terveyttä. Yksilön oma kokemus työkykynsä tasosta on tärkeä, sillä se ennustaa mm. eläkkeelle siirtymistä. Työkyky on siten suhteellinen käsite. Fyysinen toimintakyky voidaan määritellä objektiivisemminkin. Silloin sillä tarkoitetaan riittävää ruumiillista terveyttä, kuntoa ja keuhonhallintaa, mikä käsittää mm. liikunta- ja verenkiertoelimistön toiminnan (Korhonen, Louhevaara ja Smolander 1995). Psykkinen toimintakyky voidaan määritellä yksilön kyvyksi saavuttaa toiminnalleen asettamansa tai asetetut tavoitteet, mikä edellyttää kognitiivisia, emotionaalisia, sosiaalisia, persoonallisia ja motivationaalisia ominaisuuksia ja taitoja (Gerlander, Saarinen ja Kalimo 1995). Sosiaalinen työkyky käsittää erilaiset ihmissuhdetaidot, jotka ovat yhteydessä varsinkin psyykkiseen toimintakykyyn. Ihminen on kokonaisuus, joten muutokset yhdellä osa-alueella vaikuttavat yleensä myös muihin osa-alueisiin.

Toimintakykyyn vaikuttavat itse työ, työn organisointi, työolot, työntekijöiden väliset suhteet, yhteisössä vallitsevat asenteet ja toimintatavat, sekä johtamis- ja palkitsemiskäytännöt.

Työyhteisöön sopeutuminen, osallistumismahdollisuudet, vaikutusmahdollisuudet ja ihmissuhteet ovat osa yksilön työkykyä (Järvisalo 1996). Ilmarisen (1999) kuviossa 1 työyhteisön voidaan ymmärtää pitävän sisällään myös työhön liittyvät sosiaaliset vaatimukset. Yrittäjän työn sosiaalisiin vaatimuksiin kuuluu tuleminen toimeen myös asiakkaiden, tavarantoimittajien ja rahoittajien kanssa.

Työn henkiset vaatimukset kohdistuvat yleiseen toimintakykyyn ja ammatillisiin tietoihin ja taitoihin. Ammatillinen pätevyys voidaan jakaa kahteen alueeseen (Willis ja Dubin 1990, ref. Leppänen 1995). Ensiksikin ammatillinen pätevyys käsittää yksilölliset ominaisuudet kuten älylliset valmiudet, piirteet, motivaation, asenteet ja arvot. Toiseksi se koostuu ammatillisista erityispätevyyksistä eli henkilön tietopohjasta, teknisistä taidoista ja kyvystä ratkaista ammatissa kohdatut ongelmat. Pätevyudessa on kyse yksilön kyvystä hyödyntää itsessä ja ympäristössä olevia voimavaroja. Työn hallinta ja pätevyys lisäävät työtyytyväisyyttä, mihin vaikuttavat myös yksilön arvot ja asenteet.

Järvisalon (1996) mukaan työkykyyn kuuluu myös, missä määrin henkilö arvostaa työelämäänsä osallistumista ja millainen vaihtoehto se hänelle on. Lisäksi työkykyyn vaikuttaa työelämän kulttuurin ja arvojen sopusuhta omien arvojen kanssa (Järvisalo 1996). Kun ihminen kokee arvokkaaksi työntekonsa ja sen, mitä hän työllään saa aikaan, hän todennäköisesti myös kokee työntekonsa merkitykselliseksi ja palkitsevaksi. Tämä vaikuttaa osaltaan työssä suoriutumiseen, työtehoon, työnteon mielekkyyteen ja sen kuormittavuuteen.

Työkyvyn heikkeneminen ilmenee eri tavoin toimintakyvyn laskuna, työstressinä, mikä voi pitkittyneenä johtaa työuupumukseen ja työkyvyttömyyteen. Työkyvyn heikkeneminen voi olla seurausta joko yksilön toimintaedellytysten tai tarpeiden toteuttamismahdollisuuksien heikkenemisestä, työn vaatimusten kasvusta tai työyhteisön toimimattomuudesta. Järvisalon (1994) mukaan työkyvyn heikkenemistä selittävät pääasiassa seuraavat yksilöön liittyvät tekijät: yksilön fyysinen rakenne ja kunto, kognitiiviset hallintakäsitykset, sosiaalinen tilanne, elämäntapa sekä sairaus- ja kuormittuneisuusoireet että työssä selviytyminen. Työkyvyn heikkenemiseen liittyvät lisäksi työn fyysiset vaatimukset, psykososiaaliset tekijät, työympäristö ja työjärjestelyt (Järvisalo 1994). Käsite työssä jaksaminen liittyy kaikkien työtä tekevien työkykyyn heidän työuriansa eri vaiheissa.

1.3 Yrittäjäkulttuuri – identiteetti, arvot ja normit

Järvisalon (1996) mukaan työkykyyn vaikuttaa myös työelämän kulttuuri. Kulttuuri on tietyn ihmisryhmän elämäntapa, joka käsittää ryhmän jäsenten jakamat ajatukset, arvovalinnat, esineet ja symbolit (Franzoi 1996). Kulttuuri tulee esiin niissä uskomuksissa ja arvoissa, joilla ryhmän toimintaa selitetään. Kulttuuri voi jakaantua alakulttuureiksi, kun joukon sisäiset pienemmät ryhmät poikkeavat selvästi toisistaan joidenkin asioiden suhteen.

Sosialisaatio on tapahtumasarja, jonka kuluessa ihminen oppii ne tiedot, säännöt, käsitykset ja asenteet, jotka mahdollistavat yhteiskunnan tai ryhmän jäsenenä toimimisen (Helkama, Myllyniemi ja Liebkind 1998). Yrittäjä sosiaalistuu yrittäjiin ajan myötä oppien ja omaksuen niitä arvoja, asenteita ja toimintatapoja, joita yrittäjäkulttuurissa vallitsee. Yrittäjyys voidaankin määritellä ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistavaksi.

Ihmiset samaistuvat elämänsä aikana sellaisiin ihmisiin ja ryhmiin, joihin he kuuluvat tai joihin he haluaisivat kuulua. Yrittäjäksi ryhtymistä on selitetty yksilöllisillä tarpeilla ja ominaisuuksilla.

Yksilöllisiksi ominaisuuksiksi kutsutut asiat ovat osaksi tulosta yksilön sosiaalistumisesta. McClellandin (1961) tutkimuksen mukaan yrittäjyyden esiintymiseen vaikuttavat tarpeiden lisäksi sekä uskonto että kulttuuri. Yrittäjäksi ryhdytään ja yrittäjänä toimitaan usein työn vapauden ja itsenäisyyden tai rahan ja elannon saamisen vuoksi (Vesala 1992).

Monet pienyrittäjät ovat lähtöisin yrittäjäperheestä tai he ovat ainakin työskennelleet ennen yrityksen perustamista tai ostamista jossain pienyrityksessä (Huuskonen 1992). Yrittäjyydestä tutkimuksen mukaan keskeisimpiä yrittäjäksi ryhtymisen taustatekijöitä ovatkin perhetausta, roolimallit, työkokemus ja aikaisempi yrittäjäkokemus (Huuskonen 1992). Monet yrittäjät ovat siis ehtineet seurata yrityksen ja yrittäjän toimintaa muodostaen näin käsityksen siitä, millaista on olla yrittäjä ja miten yrittäjä toimii.

Identiteetti voidaan määritellä minäkuvaaksi, vastaukseksi kysymykseen kuka minä olen (Augoustinos ja Walker 1995, 109). Tajfelin (1981, sit. Augoustinos ja Walker 1995) mukaan sosiaalinen identiteetti on se osa yksilön minäkäsityksestä, joka juontaa juurensa tietoisuudesta ryhmän jäsenyydestä, sen arvosta ja emotionaalisesta merkityksellisyydestä. Henkilökohtainen (personal) identiteetti puolestaan viittaa niihin ominaisuuksiin, jotka ihminen kokee täysin yksilöllisinä (Augoustinos ja Walker 1995). Stereotypia on joukko ominaisuuksia, jotka liitetään johonkin ryhmään ja sen jäseniin ottamatta huomioon ryhmän jäsenten välisiä yksilöllisiä eroja (Helkama, Myllykoski ja Liebkind 1998). Kulttuurin sisällä on suurta vaihtelua. Yrittäjäkulttuurikin tarjoaa erilaisia yrittäjyysidentiteettejä. Yrittäjäidentiteettiteorioista yksi tunnetuimmista lienee Stanworthin ja Curranin (1981, ref. Virtanen ja Keskinen 2000) esittämä jako käsityöläisidentiteettiin, klassiseen yrittäjäidentiteettiin ja toimitusjohtajaidentiteettiin.

Kansainvälisen Stratos –tutkimusohjelman mukaan 1980-luvulla yritysjohtajien, joista puolet oli yrittäjiä, tärkeimmät tavoitteet olivat ”hyvien tuotteiden tuottaminen” ja ”työn tuoma tyydytys” (Haahti 1992). Suomalaisille yritysjohtajille seuraavaksi tärkeimpiä henkilökohtaisia tavoitteita olivat ”henkilökohtainen riippumattomuus”, ”taloudellinen riippumattomuus itselleni ja perheelleni” sekä ”itsensä toteuttaminen”. Haahti (1992) kirjoittaa, että nämä työhön liittyvät tavoitteet ilmaisevat suoritus- ja yksilökeskeisyyttä ja että identiteetin ja minäkuvan perusteet löytyvät työn sisällöistä. Jos yrittäjä on voimakkaasti samaistunut yritykseensä, hän voi kokea yritystä kohtaavien muutosten uhkaavan jopa häntä itseään (Johannisson 1980, ref. Huuskonen 1989). Tällainen muutosten tunneperäinen vastustus voi olla yksi yrityksen menestymisen este (Johannisson 1980, ref. Huuskonen 1989).

Stratos-tutkimuksen mukaan suomalaiset yritysjohtajat pitivät ”jatkuvuutta” ja ”perhetradition ylläpitämistä” tärkeämpänä kuin muiden maiden yritysjohtajat ja taas halu ”menestyä paremmin kuin muut liikemiehet” ei ollut yhtä voimakas kuin muiden maiden yritysjohtajilla (Haahti 1992). Korkea tulotaso oli Suomessa vasta kahdeksanneksi tärkein, samankaltaisesti kuin muissakin maissa. Haahti (1992) pohtii, onko kyse arvostiridasta, kun hyviä suorituksia ja saavutuksia odotetaan, mutta ”paheksomme syvästi, jos yrittäjä raapii kotiin isoja voittoja.” Ilmeisesti asennoituminen yrittäjän ansaitsemiseen on muuttunut, kun katsotaan otsikkoa Kauppalehdessä (20.8.1999): ”Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliitto selvitti pk-yrittäjien näkemyksiä: Perheyrittäjäkin kehtaa jo vaurastua”.

Yrittäjien ja yritysjohtajien tavoittelijoista puuttui kokonaan terveys. Terveysteen liittyvää yrittäjäkulttuurin piirrettä on kuvattu myös seuraavalla tavalla: ”Yrittäminen perustuu optimismiin. Yrittäjän on pakko näyttää menestyvältä ja hyvältä, on pakko uskoa itseensä. Terveiden heikkenemisen perusmerkkejä ei haluta tunnustaa edes itselle” (Pakkala 2000). Tässä tulee esiin yksi kulttuureihin liittyvä piirre. Sosiaalisen ryhmän ja yhteisön jäsenet jakavat joitain käsityksiä

siitä, mikä on hyväksyttävää, palkittavaa ja mikä tuomittavaa, rangaistavaa toimintaa. Normeilla ryhmä tai yhteisö ylläpitää vakiintuneita toimintatapoja, jotka yleensä liittyvät arvojen toteuttamiseen ja niiden saavuttamiseen. Esimerkiksi sairastamiseen ja sairaan rooliin voi liittyä erilaisia kulttuurisia odotuksia (Friedman ja DiMatteo 1989).

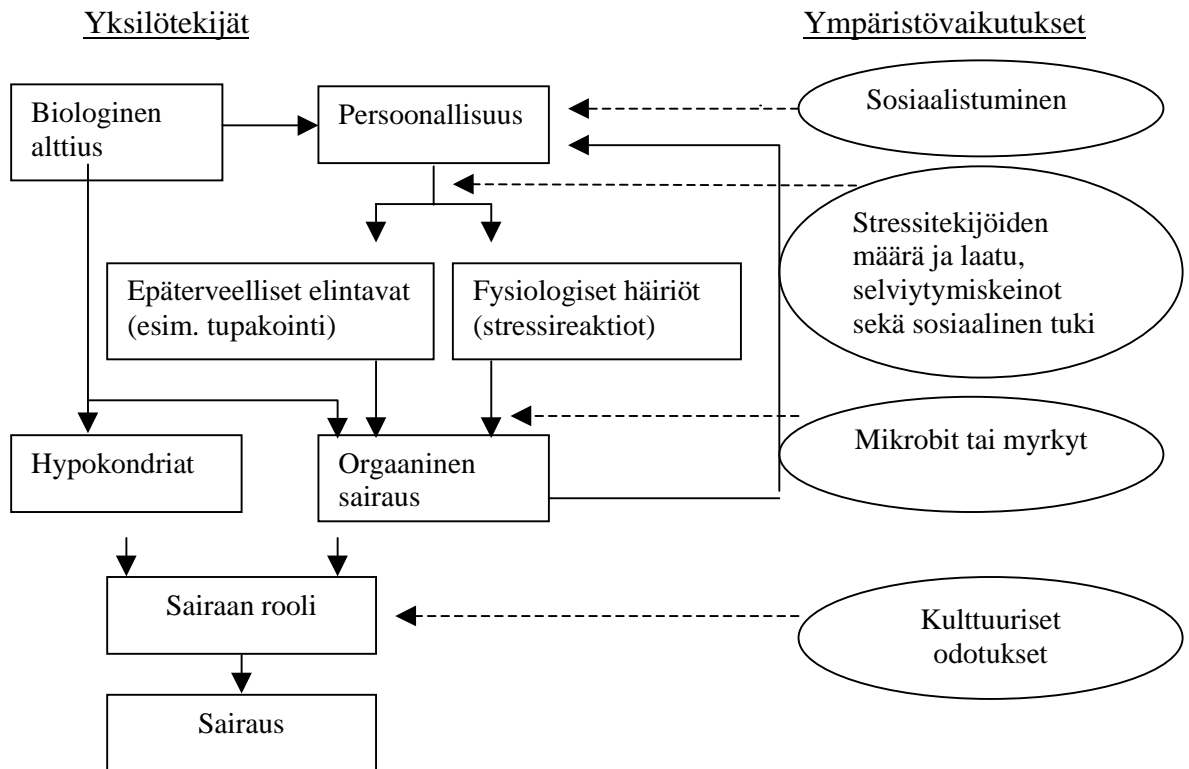
Tällä hetkellä esimerkiksi on käynnissä yhteiskunnallinen Yrittäjyyden vuosikymmen 1995–2005 – hanke, jonka tarkoituksena on edistää yrittäjyyttä (Kivelä 1997). Yrittäjät muodostavat kuitenkin heterogeenisen ryhmän ihmisiä, joiden välillä on eroja muun muassa yrityksen koon, toimialan, toimipaikan, yrityksen toiminnan keston, yrittäjän iän, sukupuolen ja temperamentin vuoksi. Lisäksi yrittämisen olosuhteet, markkinat ja mahdollisuudet ovat suhdanteille alttiita ja muuttuvat ajan kuluessa. Yrittäjyyden läpimurrossa on Kivelän (1997) mukaan kysymys muun muassa ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistavan muutoksesta sekä tietoisesta kulttuuri- ja arvomuutoksesta. Yrittäjyys onkin ”jatkovaa kasvuprosessia” (Kivelä 1997).

1.4 Yrittäjäpersoonallisuus ja terveys

Yrittäjien persoonallisuutta koskevat tutkimukset ovat keskittyneet erityisesti siihen, miten persoonallisuus on yhteydessä yrityksen menestymiseen. Piirreluetteloita on useita ja niiden käyttämistä yrittäjyyden ja yrittäjäksi ryhtymisen selittämiseen on kritisoitu. On esimerkiksi todettu, ettei yrittäjillä esiinny ”ihanteellisia” piirteitä muuta väestöä yleisemmin (Huuskonen 1992). Toinen näkökulma yrittäjäpersoonallisuuteen on yrittäjien näkeminen sopeutumattomina, irrallisina persoonallisuuksina. Tämä näkökulma puolestaan nostaa esiin yrittäjäryhmän ääritapauksia, joilla on erityisiä kokemuksia ja taustatekijöitä (Huuskonen 1992).

Tutkituimmista yrittäjien luonteenpiirteistä Huuskonen (1992) toteaa, että suoriutumistarve on vain energiaa, joka synnyttää muutakin kuin vain yrittäjyyteen suuntautuvaa suoriutumiskäyttäytymistä. Lisäksi yrittäjiä kuvaa lähinnä hallittu riskinottaminen ja pelkkä sisäinen hallinnan tunne ei vielä tee kenestäkään yrittäjää, vaikkakin se on yrittäjälle edullista, koska se lisää omaehtoista ja aloitteellista toimintaa. Yrittäjien voidaan myös olettaa olevan joissain tapauksissa vallanhaluisia ja dominoivia persoonallisuuksia. Heidän voidaan olettaa myös tavoittelevan muita useammin itsenäisyyttä ja riippumattomuutta (Huuskonen 1992).

Tiettyjen yksilöllisten ominaisuuksien on todettu olevan yhteydessä terveyteen. Psykologiset tekijät voivat olla yhteydessä terveyteen kolmella tavalla (Singer ja Kranz 1981, ref. Nupponen 1993). Ensiksikin persoonallinen elämäntyyli, terveyskäyttäytyminen voi altistaa tai suojata ihmistä sairauksilta ja tapaturmilta. Toiseksi ihmisen tulkinnat ja tunteet voivat saada aikaan elimistössä haitallisia vaikutuksia, esimerkiksi pitkäkestoinen stressaantuneisuus kohottaa verenpainetta. Kolmanneksi ihmisen reagointi ja sopeutuminen sairauteen tai vammaan vaikuttaa hänen terveydentilaansa. Tähän osa-alueeseen liittyvät hoitomyöntyvyys ja hoitosuositusten noudattaminen.



Kuvio 2. Persoonallisuuden ja sairauden väliset yhteydet (Friedman ja DiMatteo 1989).

Persoonallisuuden ja stressin välinen suhde on monimutkainen. Kivimäen (1996) tutkimustulokset tukivat seuraavia neljää hypoteesia. Ensiksikin persoonallisuustekijät eroavat toisistaan siinä, altistavatko ne vai suojaavatko ne henkilöä sairauksilta. Toiseksi osa persoonallisuuden piirteistä voi toimia stressiprosessin syynä, osa taas voi olla sen seurauksia. Kolmanneksi persoonallisuustekijä voi liittyä tiettyyn stressin lähteeseen tai stressireaktioon. Neljänneksi persoonallisuustekijöiden ja stressiprosessien välillä voi olla yhteys vain joissakin demografisissa ryhmissä.

Sairauksille alttiista persoonallisuustyypeistä ja käyttäytymiskuvioista lienee tunnetuin A-tyyppi. A-tyypeistä käyttäytymiskuviota on osa tutkijoista pitänyt persoonallisuutena, osa selviytymiskuviona, osa opittuna käyttäytymistyylinä (Powell 1987). Friedman ja Rosenman (1959, ref. Kivimäki 1996) alkujaan kuvasivat A-tyypillä käyttäytymistä, jonka oletettiin olevan yhteydessä sepelvaltimotauteihin. A-tyypeistä käyttäytymistä kuvaa kunnianhimoisuus, kilpailevuus, kärsimättömyys, ärtyvyys, sekä aggressiivisuus että vihamielisyys (Rosenman 1990, ref. Kivimäki 1996). Kivimäen (1996) tutkimuksen mukaan A-tyyppinen käyttäytymiskuvio voi olla joskus myös reaktio stressiin. Kun työnteke on merkityksellistä ja siihen on sitoutunut, niin kovakin työnteke voi myös olla terveellistä (Friedman ja DiMatteo 1989). Tutkimuksissa keskitytäänkin nyt A-tyyppisyyteen liittyviin kroonisiin negatiivisiin tunteisiin muun muassa vihamielisyyteen (Friedman ja DiMatteo 1989). B-tyyppinen rauhallisen ja leppoisan oloinen ihminenkin voi pitää sisällään sairauksille altistavia negatiivisia tunteita (Kivimäki 1996).

Friedmanin ja Booth-Keweleyn (1987, ref. Friedman ja DiMatteo 1989) meta-analyysin mukaan depressiivisyys, ahdistuneisuus ja vihamielisyys voivat toimia yhtä suurena terveydellisenä riskinä kuin esimerkiksi tupakanpolto, joka on selvästi todettu riskitekijä. Tutkimuksen mukaan

ahdistuneisuus, depressiivisyys, vihaisuus, vihamielisyys, aggressio ja ulospäin suuntautuneisuus saattavat olla yhtä olennaisia sydän- ja verisuonitautien ennustajia kuin A-tyyppinen käyttäytyminen. Depressiivisyys oli yhteydessä useisiin sairauksiin, sydän- ja verisuonitautien lisäksi astmaan, päänsärkyyn ja niveltulehduksiin. On luotu käsittekin syöväälle alttiista C-tyypistä (Temoshok ja Fox 1984, Temoshok et al. 1985, ref. Friedman ja DiMatteo 1989), joka kuvataan turhautuneena, apaattisena ja toivottomana. Friedmanin ja DiMatteon (1989, 213) mukaan ei kuitenkaan ole selviä todisteita tästä C-tyypittelystä ottaen huomioon, että ”stressi, heikot selviytymiskeinot ja negatiiviset tunteet voivat olla olennaisia monissa sairauksissa”.

Antonovskyn (1988) mukaan terveenä pysyminen on yhteydessä ihmisen koherenssin tunteeseen. Antonovsky (1988) kuvaa koherenssin tunnetta yleiseksi orientaatioksi, joka ilmaisee, missä määrin ihminen luottaa asioiden ymmärrettävyyteen, vaatimuksista selviytymiseen ja toiminnan merkityksellisyyteen. Ymmärrettävyydellä hän tarkoittaa uskomusta, että sekä sisäiset että ulkoiset ärsykkeet ovat ennustettavia ja että ne ovat selitettävissä. Selviytymisellä hän tarkoittaa luottamusta siihen, että resursseja on vaatimuksiin vastaamista varten saatavilla. Merkityksellisyyden tunne hänen mukaansa syntyy uskuksesta, että vaatimukset ovat haasteita, joihin panostaminen ja sitoutuminen kannattaa. Vahteran ja Pentin (1995) tutkimuksessa lama-aikana terveysriskit kasautuivat niille, joilla oli heikko koherenssin tunne tai pienet sosiaaliset verkostot. Lama-aikana taas henkilöiden, joilla oli vahva koherenssin tunne ja hyvä työn hallinta, terveydessä tapahtui jopa edullista kehitystä.

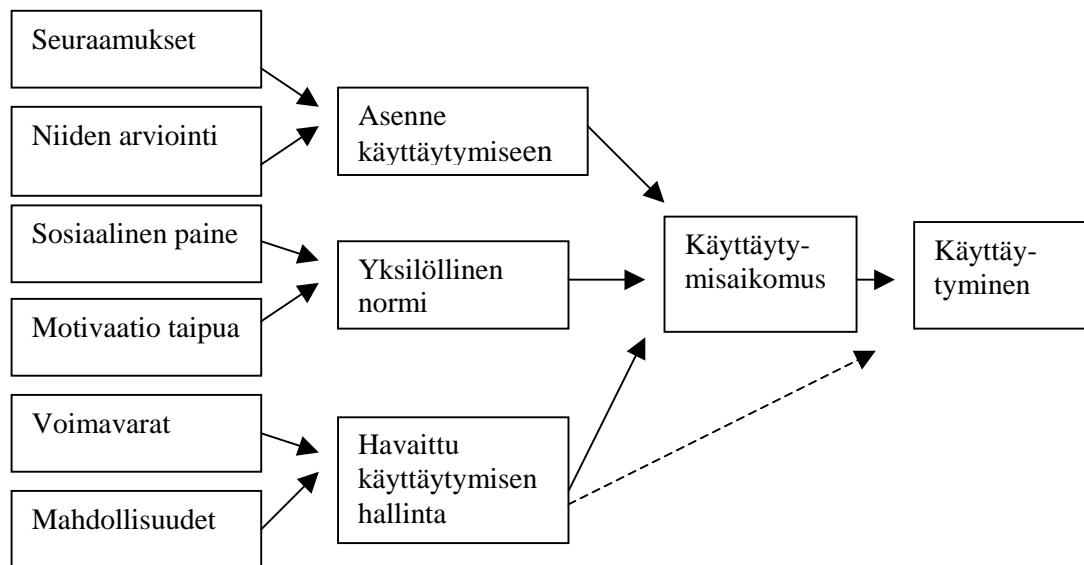
Kobasan (1979, ref. Friedman ja DiMatteo 1989) teoria sitkeästä ja kestävästä (hardy) persoonallisuudesta muistuttaa Antonovskyn teoriaa. Kobasa tutki sairastuneita ja terveenä pysyneitä kovaa stressiä kokeneita toimitusjohtajia. Terveenä pysyneet johtajat kokivat elämänmuutokset pikemminkin haasteina kuin uhkina. Terveenä pysyneet olivat sitoutuneet johonkin tärkeään ja merkitykselliseen asiaan, myös itseensä ja muihinkin asioihin kuin työhön. He myös uskoivat asioiden olevan heidän hallinnassaan. Yrittäjien oma hallinnan tunne on tutkimusten mukaan korkea, mutta samalla yrittäjä voi uskoa ulkoiseenkin hallintaan (Vesala 1992). Antonovskyn ja Kobasan teoriat kuvaavat positiivisen ajattelun voimaa. Optimistinen ajattelu on terveydelle hyödyllistä muidenkin tutkimusten mukaan (Scheier ja Carver 1987, ref. Friedman ja DiMatteo 1989).

1.5 Työkykyä edistävä käyttäytyminen

Työkykyä edistävä ja ylläpitävä käyttäytyminen on lähellä terveyskäyttäytymistä. Terveyskäyttäytymisellä ja terveyteen liittyvällä käyttäytymisellä tarkoitetaan sekä yksilön tietoista että tiedostamatonta toimintaa, joka vaikuttaa yksilön terveyteen (Nupponen 1996, 20-21). Terveyskäyttäytymisen keskeisiä osa-alueita ovat elintavat ja laajemmassa merkityksessä elämäntyyli. Ne vaikuttavat yksilön terveyteen, elinaikaan, hyvinvointiin ja elämänlaatuun.

Terveyskäyttäytymistä on pyritty selittämään ja ennustamaan erilaisten psykologisten teorioiden avulla. Asenteiden ja käyttäytymisen yhteyttä kuvaavista yleisistä teorioista eniten tutkimusta ovat tuottaneet Fishbeinin ja Ajzenin (1975, Ajzen ja Fishbein 1980) perustellun toiminnan malli ja Ajzenin (Ajzen ja Madden 1986, Ajzen 1988) suunnitellun toiminnan malli (Petty, Wegener ja Fabrigar 1997). Perustellun toiminnan malli soveltuu täysin tahdonalaisen, hallittavan toiminnan selittämiseen. Valtaosa käyttäytymisestä on kuitenkin täysin hallittavan ja täysin hallitsemattoman välimaastossa. Tällaisen käyttäytymisen selittämisessä ja ennustamisessa suunnitellun toiminnan malli toimii paremmin. Suunnitellun toiminnan mallin soveltuu paremmin terveyskäyttäytymisenkin selittämiseen ja ennustamiseen (Godin ja Kok 1997).

Suunnitellun toiminnan malli on Ajzenin (Ajzen ja Madden 1986) laajentama malli Fishbeinin ja Ajzenin (1975, Ajzen ja Fishbein 1980) perustellun toiminnan teoriasta. Teoriassa lähdetään olettamuksesta, että ihmisen toiminta on rationaalista ja tavoitteellista. Käyttäytymisaikomuksen katsotaan edeltävän käyttäytymistä ja sen avulla käyttäytymistä on mahdollista ennustaa. Käyttäytymistä ja käyttäytymisaikomusta voidaan myös selittää. Perustellun toiminnan mallissa oletetaan, että käyttäytymisaikomuksen määräävät yksilön käyttäytymiseen liittyvät asenteet (attitude toward the behavior) ja yksilölliset normit (subjective norm). Suunnitellun toiminnan mallissa (kuvio 3) käyttäytymisaikomusta määräävät asenteiden ja normien lisäksi yksilön havaitsema käyttäytymisen hallinta (perceived behavioral control). Havaittu käyttäytymisen hallinta vaikuttaa sekä aikomukseen että käyttäytymiseen.



Kuvio 3. Suunnitellun toiminnan mallin tekijät ja niiden väliset yhteydet. Kuvio perustuu Ajzenin kirjaan vuodelta 1988

Ihmisen käyttäytymistä voidaan teorian mukaan viime kädessä selittää hänen uskomuksillaan. Käyttäytymisen kannalta olennaiset uskomukset voidaan jakaa käyttäytymisuskomuksiin, normatiivisiin uskomuksiin ja hallintauskomuksiin. *Asenne käyttäytymiseen* perustuu uskomuksiin siitä, mitkä asiat seuraavat käyttäytymisestä tai liittyvät muuten käyttäytymiseen (Ajzen 1988). Uskomusten merkitys riippuu siitä, miten varmasti henkilö uskoo asioiden liittyvän käyttäytymiseen eli miten voimakkaita hänen uskomuksensa ovat. Niiden merkitys riippuu myös siitä, miten arvokkaina henkilö käyttäytymiseen liittyviä asioita pitää. Arvo on ”toivottavaa lopputulosta tai toimintatapaa koskeva yleisluontoinen käsitys tai uskomus ” (Helkama ym. 1998, 379). Ihminen asennoituu käyttäytymiseen sitä positiivisemmin, mitä esimerkiksi parempana tai hyödyllisempänä hän käyttäytymiseen liittyvät asiat näkee.

Yksilöllinen normi perustuu yksilön uskomuksiin siitä, pitäisikö hänen tiettyjen ihmisten tai ryhmien mielestä käyttäytyä tietyllä tavalla (Ajzen ja Fishbein 1980). Toisin sanoen hyväksyisivätkö vai paheksuisivatko muut, jos henkilö toimisi tietyllä tavalla. Yksilöllinen normi on tulosta sekä edellä mainituista normatiivisista uskomuksista että henkilön motivaatiosta toimia kyseisten henkilöiden ja ryhmien ajatusten mukaisesti (Ajzen ja Fishbein 1980).

Havaittu käyttäytymisen hallinta pohjautuu uskomuksiin siitä, onko henkilöllä toimintaan tarvittavia resursseja ja mahdollisuuksia (Ajzen 1988). Havaitun käyttäytymisen hallinnan oletetaan

kuvastavan sekä aiempia kokemuksia että odotettavissa olevia toimintaa helpottavia ja vaikeuttavia asioita. Mitä enemmän sisäisiä voimavaroja ja ulkoisia mahdollisuuksia henkilö arvioi itsellään olevan, sitä voimakkaampi on myös aikomus. Käyttäytymisen ja havaitun käyttäytymisen hallinnan välillä oletetaan olevan myös suora yhteys silloin, kun henkilön omat hallintauskomukset kuvastavat riittävän oikeaan osuvasti henkilön todellista käyttäytymisen hallintaa (Ajzen 1988). Tämän vuoksi hallinnan ja käyttäytymisen välinen nuoli on kuvattu poikkiviivalla (kuvio 3).

Suunnitellun toiminnan mallissa kolmen tekijän oletetaan selittävän käyttäytymistä riittävästi. On kuitenkin esitetty, että niiden lisäksi olisi mitattava muitakin tekijöitä. Identiteetin katsotaan vaikuttavan käyttäytymiseen ja käyttäytymisaikomuksen muodostumiseen roolikäyttäytymisen kautta. Identiteetin on todettu ennustavan käyttäytymisaikomusta (Armitage ja Conner 1999a, 1999b; Sparks ja Guthrie 1998). Tiettyyn ryhmään samaistuneisuuden voimakkuus voi vaikuttaa myös suunnitellun toiminnan mallin taustatekijöiden välisiin suhteisiin (Terry, Hogg ja White 1999). Sparksin ja Guthrien (1998) ja Godinin ja Kokin (1997) tulosten perusteella olisi identiteetin osuutta suunnitellun toiminnan mallissa syytä tarkentaa erityisesti pyrittäessä selittämään terveyskäyttäytymistä.

Teorian mukaan mallin ulkopuoliset tekijät ovat yhteydessä käyttäytymiseen vain epäsuorasti. Perustellun toiminnan mallissa lähdetään olettamuksesta, että sosiodemografiset tekijät (esim. ikä, sukupuoli ja ammatti), persoonallisuuden piirteet (esim. ulospäin suuntautuneisuus ja hallitsevuus) ja asenne toiminnan kohteeseen (ihmiseen tai instituutioon) vaikuttavat käyttäytymisaikomukseen kahdella tavalla (Ajzen ja Fishbein 1980). Ne joko vaikuttavat uskomuksiin, joihin asenteet ja subjektiiviset normit perustuvat tai ne muuttavat niiden suhteellista merkitystä käyttäytymisaikomuksen muodostumisessa. Suunnitellun toiminnan mallissa tekijät ovat yhteydessä aikomukseen samalla tavalla myös havaitun käyttäytymisen hallinnan kautta.

Suunnitellun toiminnan malli selittää terveyskäyttäytymiseen liittyviä aikomuksia hyvin (Godin ja Kok 1997). Godinin ja Kokin (1997) katsauksen tuloksena oli, että asenne ja havaittu käyttäytymisen hallinta selittivät terveyskäyttäytymisaikomuksien vaihteluita keskimäärin yhtä hyvin, kun taas henkilökohtainen normi selitti niitä hieman heikommin. Asenteen, normin ja hallinnan välinen suhteellinen merkitys aikomuksen määräytymisessä vaihteli kuitenkin käyttäytymisen muodosta riippuen. Ihmisen käyttäytymisessä on otettava huomioon neljä elementtiä: toiminta, sen kohde, asiayhteys ja ajankohta (Fishbein ja Ajzen 1975; Ajzen ja Fishbein 1980; Ajzen 1988). Muutos yhdessäkin elementissä voi tehdä erilaisista uskomuksista ilmeisiä ja olennaisia.

Suunnitellun toiminnan mallin mukaan aikuisille tai nuorille aikuisille suunnattuja terveystasvatushankkeita on arvioitu ja julkaistu edellisen vuosikymmenen aikana hyvin vähän. Kuitenkin asenteiden, normien, pystyvyyden ja identiteetin yhteyttä käyttäytymiseen on tutkittu erikseen muidenkin teorioiden puitteissa. Teoria olettaa, että muuttamalla uskomuksia saadaan aikaan myös muutoksia käyttäytymisessä. Terveystasvatushankkeet voidaan näin sovittaa ja kohdistaa sekä sisällöllisesti että viestinnällisesti halutulle kohderyhmälle.

1.6 Yrittäjän työkykyä edistävä ja ylläpitävä tyky-toiminta

Työkykyä edistävä ja ylläpitävä toiminta (tyky-toiminta) on määritelty Tyky-barometrissa (1999, 10) seuraavalla tavalla: ”Työpaikkojen työkykyä ylläpitävä toiminta on työnantajan, yhteistyöorganisaatioiden ja työntekijöiden yhteistyötä, jolla pyritään tukemaan työkykyä. Toiminta kohdistuu henkilöstön terveyteen, toimintakykyyn, motivaatioon ja ammattitaitoon sekä työn,

ympäristön ja työyhteisön kehittämiseen”. Toiminta voi olla ennaltaehkäisevän ja ylläpitävän lisäksi edistävää tai kuntouttavaa.

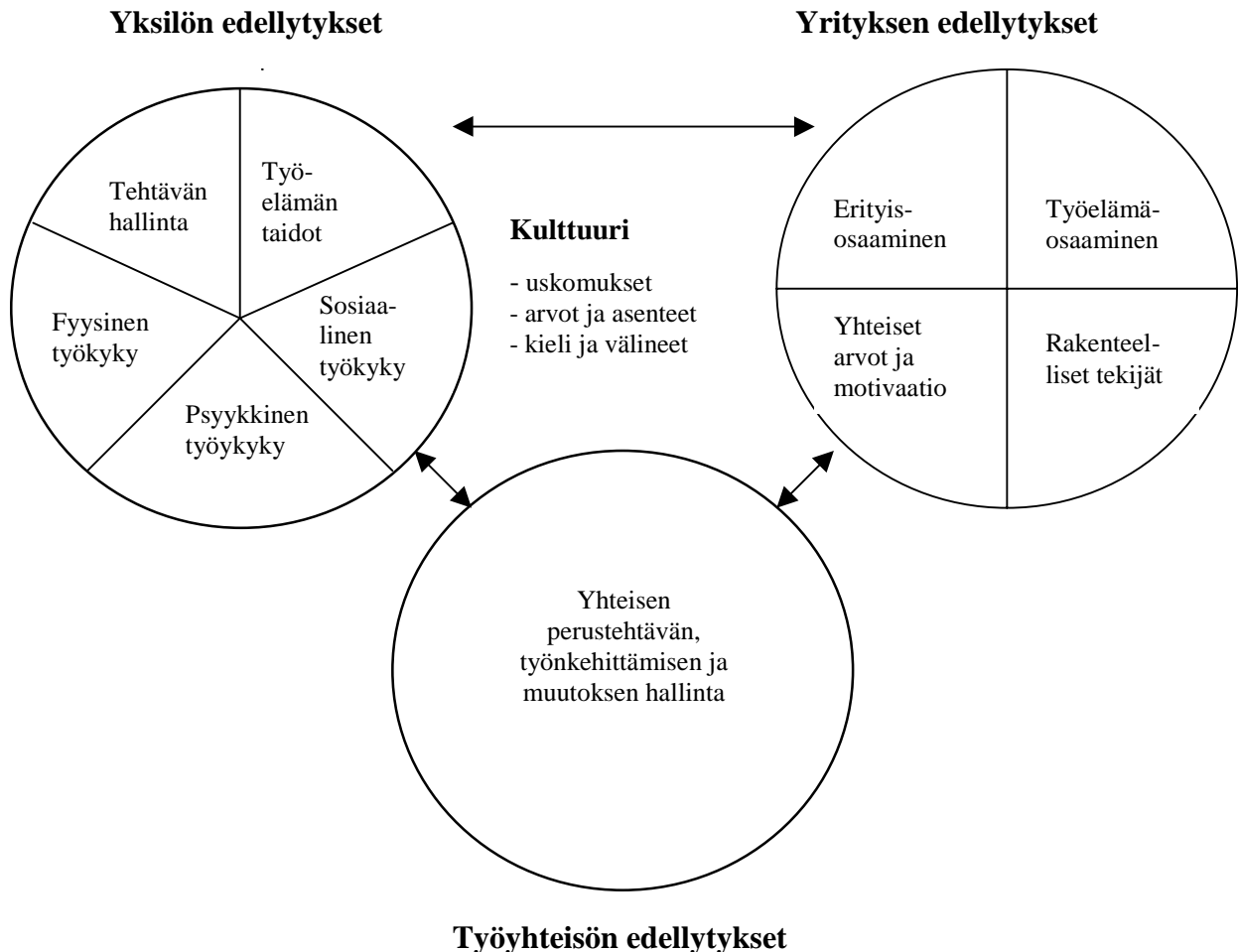
Yrittäjä voi ostaa itselleen sairausvakuutuksen osaksi korvaamia lakisääteisiä ennaltaehkäiseviä työterveyshuollon palveluja esimerkiksi työoloihin ja terveyteen kohdistuvaa neuvontaa tai terveystarkastuksia (Pienyrityksen ja yrittäjän työkyvyn hallintajärjestelmä 1999). Yksi yrittäjien työterveyshuollon ongelma on, että ”nykytilanteessa yrittäjä ei voi järjestää itselleen työterveyshuoltoa, joka kattaisi sekä ehkäisevät palvelut että sairaanhoidon” (Hiltunen 1999). Tältä osin työterveyslakia on pyritty uudistamaan.

Ongelmaksi on myös nähty, etteivät yrittäjät tunne työterveyshuollon palveluja, jotta he osaisivat niitä hyödyntää riittävästi. Tyky-barometrin (1999) mukaan 20 %:lle yksityisen sektorin työllistävistä työnantajista tyky-toiminnan käsite ei ollut lainkaan tuttu. Yli puolet yli 100 työntekijää työllistävistä työnantajista tunsivat käsitteen hyvin. Suurimmassa osassa työpaikkoja on joka tapauksessa jonkinlaista tyky-toimintaa.

Noin 90 % yksityisen sektorin johdosta uskoo, että työkykyä ylläpitävästä toiminnasta on toimipaikalle jonkin verran tai paljon taloudellista hyötyä (Tyky-barometri 1999). Lähes yhtä moni johdosta, joka työskentelee yrityksessä, missä on tyky-toimintaa, uskoo toiminnasta saadun hyödyn vastaavan siihen käytettyjä kustannuksia (Tyky-barometri 1999). Taloudellisesti epävakaisissa paikoissa kustannushyötysuhde on koettu heikommaksi kuin taloudellisesti vakaisissa yrityksissä (Tyky-barometri 1999). Kuitenkin juuri taloudellisesti epävakaisissa yrityksissä tyky-toimintaa ei koettu yhtä riittäväksi kuin taloudellisesti vakaisissa yrityksissä.

Johdon sitoutuneisuudella on olennainen merkitys tyky-toiminnan onnistumiselle, koska se toimii esimerkkinä esimiehille ja muulle henkilöstölle. Johdon toiminta vaikuttaa koko organisaation johtamiskulttuuriin ja ilmapiiriin, mikä puolestaan vaikuttaa yksilöiden työkykyyn. Tykybarometrin (1999) mukaan v. 1998 suomalaisilla työpaikoilla työkykyä ylläpitävään toimintaan kannusti erityisesti sen myönteinen vaikutus ilmapiiriin. Muita kannustavia tekijöitä olivat henkilöstön työkyvyn arvostaminen, sen näkeminen taloudellisena voimavarana ja henkilöstön sitoutuneisuus, motivoituneisuus ja innostuneisuus. Tyky-toimintaan kannustivat myös hyvät kokemukset, johdon sitoutuneisuus ja positiiviset vaikutukset ikääntymiseen liittyviin ongelmiin.

Työterveyshuollon pk-yrityksissä toteutetussa projektissa havaittiin, että yrittäjän kiinnostus ja energia oman ammattitaidon, yrityksen ja henkilöstön kehittämiseen riippui hänen voimavaroistaan (Hiisijärvi 1999). Vasta kun fyysinen ja psyykkinen jaksaminen olivat parantuneet ja yrittäjät olivat itse kouluttautuneet, he innostuivat myös muuhun kehitystoimintaan. Projekteissa havaittiin myös, että perinteinen fyysistä työkykyä kehittävä tyky-toiminta vauhdittui, kun se liitettiin yrityksen muuhun kehittämistoimintaan (Hiisijärvi 1999). Pienissä yrityksissä ensisijaisia kehittämiskohteita ovat muun muassa rahoituksen, kannattavuuden, liiketoiminnan suunnittelun, markkinoinnin, tuotannon ja laadun kehittäminen (Hiisijärvi 1999). Projektissa saatujen kokemusten ja alan kirjallisuuden perusteella on luotu yksilö-, työyhteisö- ja yritystason tekijöitä ja niiden välisiä suhteita kuvaava malli (kuvio 4). Eri tekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja tässä välittäviä tekijöitä ovat yrityskulttuurin merkitysjärjestelmät.



Kuvio 4. Yksilö-, työyhteisö- ja yritystason hypoteettiset työkyvyn määrittäjät (Hiisijärvi 1999)

Paikalliset yrittäjille suunnatut hankkeet ovat tähän mennessä olleet pieniä ja kuntoutusjaksojen tuloksia on raportoitu vähän eikä toimien pitkäaikaisesta vaikuttavuudesta ole julkaistu paljoakaan tietoa (Pakkala ja Saarni 2000). Varsinais-Suomessa toteutetun yrittäjien työterveyshuoltoprojektin tuloksena terveystarkastukseen osallistui noin 25 % kohderyhmästä (Pakkala ja Saarni 2000). Osallistuneista yrittäjistä yli 65 % piti yleistä terveydentilaansa melko hyvänä tai hyvänä, noin 65 % myös arvioi oman työkykynsä ainakin kahdeksan arvoiseksi asteikolla 0-10. Noin puolella oli elintapojen muutostarvetta. Iäkkäämmät yrittäjät toivoivat enemmän fysioterapeuttista, lääketieteellistä ja kuntouttavaa palvelua, nuoremmat taas enemmän henkistä tukea ja apua elämäntilanteen selvitykseen.

Varsinaissuomalaisen ”Yrittäjän terveys ja toimintakyky – yrityksen riskin pienentäminen” – projektin tavoitteena on saada yrittäjät ymmärtämään terveytensä merkityksen ja tiedostamaan työnsä kuormitustekijät (Hankesuunnitelma 1998). Hankkeessa pyritään myös jakamaan tietoa terveyden edistämisen keinoista. Lisäksi Varsinais-Suomessa toteutettavan hankkeen tavoitteena on luoda yrittäjien välisiä verkostoja ja kehittää työterveyshuollon yksiköistä yrittäjän työ-

valmentajia. Hankkeessa ei tehdä työtä vain yksilöiden kanssa vaan pyritään muuttamaan yrittäjäkulttuuria.

1.7 Tutkimuskysymykset

Tämä tutkimus on pilottihanke, jonka pohjalta on mahdollista kehittää ja syventää yrittäjien työkyvyn ja jaksamisen tutkimusta. Tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua ja kyselyä, joiden soveltuvuutta myös arvioidaan.

Tässä tutkimustulosten tarkastelussa on kaksi tasoa: yksilö- ja kulttuuritaso. Kulttuuriset ilmiöt ja muut tulokset voidaan yleistää koskemaan vain yrittäjistä valikoitunutta joukkoa. Ensimmäinen valikoituminen tapahtui siinä, kun tämän tutkimuksen populaatioksi valittiin ne yrittäjät, jotka olivat osallistuneet yrittäjille tarjottuun terveystarkastukseen ja täyttäneet yrittäjän esitietolomakkeen. Tutkittavat poimittiin tätä tutkimusta varten ositetulla satunnaisotantamenetelmällä kolmen kriteerin mukaan eli tämän osituksen vuoksi otos ei ole kaikkien taustatekijöiden suhteen populaatiota edustava. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista, joten tutkimukseen valikoituivat sellaiset ihmiset, jotka suostuivat vapaaehtoisesti ja ilman korvausta osallistumaan tutkimushaastatteluun, jonka aiheena oli yrittäjän työkyky ja jaksaminen. Tutkittavien määrä jäi haastattelumenetelmän vuoksi 30 tutkittavaan. Tutkimustuloksia voidaan siis yleistää koskemaan sellaisia yrittäjiä, jotka voivat osallistua vapaaehtoisesti sekä terveystarkastukseen että yrittäjiä koskevaan tutkimukseen.

Tässä raportissa tarkastellaan:

1. Mitkä tekijät yrittäjän persoonallisuudessa ovat yhteydessä hyvään työkykyyn ja jaksamiseen?
2. Millaisia työkykyyn ja jaksamiseen liittyviä kulttuurisia piirteitä on löydettävissä?

2 MENETELMÄ

2.1 Aineiston keruu

Tutkittavat yrittäjät poimittiin Varsinais-Suomen Yrittäjät ry:n jäsenistä (lukuun ottamatta Turun paikallisyhdistyksen jäseniä), jotka olivat vuosien 1996–1998 aikana osallistuneet terveystarkastukseen työterveyshuoltoyksikössä ja täyttäneet samalla yrittäjän esitietolomakkeen ($n = n. 700$). Terveystarkastukseen osallistuneiden tietosuojan säilyttämiseksi Turun aluetyöterveyslaitoksen yhteistyökumppanit poimivat tutkittavat otantakriteerien mukaan ja lähettivät heille työryhmässä laaditun tutkimukseen osallistumispyyntökirjeen. Tutkijat ottivat yhteyden tutkittaviin saatuaan tutkimukseen suostuneiden yhteystiedot Turun aluetyöterveyslaitokselta.

Ensimmäisiin tutkittaviin otettiin yhteyttä toukokuussa 2000 ja tiedonkeruu päättyi heinäkuussa 2000. Osallistumispyyntökirjeitä lähetettiin ensin 60:lle ja myöhemmin 30:lle työterveyshuollon tietokannasta poimitulle yrittäjälle. Heistä 26 lähetti osallistumissuostumuksen. Aikataulun vuoksi työterveyslaitoksen edustaja otti yhteyden henkilöihin, joille oli lähetetty tutkimukseen osallistumispyyntökirje ja tiedusteli osallistumisesta vielä puhelimitse. Soitetusta alle 10 % kieltäytyi osallistumasta. Yhteensä 33 osallistumissuostumuksen antaneesta yrittäjästä yksi hylättiin virheellisten yhteystietojen vuoksi ja kaksi yrittäjää joutui myöhemmin perumaan osallistumisensa ajan puutteen vuoksi. Lopullinen osallistumisprosentti oli 33.

Kaksi tutkijaa haastatteli kukin 15 yrittäjää. Tutkimukseen osallistuneet yrittäjät olivat yhteistyöhaluisia ja tutkimustapaamisten sopiminen sujui joustavasti. Tutkittavista valtaosa saapui haastatteluun varattuun toimitilaan, osa haastateltiin heidän työtilassaan. Päätiedonkeruumenetelmäksi valittiin haastattelu, jotta osallistumisosuus olisi korkeampi kuin yleensä kyselytutkimuksissa ja jotta aiheesta saataisiin syvällisempää tietoa. Haastattelun lopussa tutkittaville annettiin lisäksi lyhyt kysely. Kaksi haastateltavaa palautti kyselyn jälkikäteen postitse ja yhden tutkimushenkilön osalta haastattelun loppuosa ja kysely tehtiin puhelimitse. Tutkimustilanteen keskimääräinen kesto oli kaksi tuntia. Haastatteluiden kesto vaihteli alle tunnista kahteen ja puoleen tuntiin. Kyselyn täyttö kesti muutamasta minuutista 15 minuuttiin. Tutkijat tallensivat haastatteluvastaukset haastattelutilanteessa kirjoittamalla ne paperille tai tietokoneelle. Tallentamisessa pyrittiin kirjaamaan kaikki, mitä haastateltava vastasi aihepiiriin liittyen ja pyrittiin säilyttämään alkuperäinen ilmaisumuoto henkilökohtaisten merkitysten ymmärtämiseksi.

2.2 Tutkittavien kuvaus

Terveystarkastukseen osallistuneista yrittäjistä valtaosa oli 40–50 –vuotiaita, naisia heistä oli yksi kolmasosa. Otantamenetelmäksi valittiin ryväsotanta, jotta välttyttäisiin puhtaan satunnaisotannan todennäköisesti tuottamalta tulokselta, jossa valtaosa tutkittavista olisi ollut 40–50 –vuotiaita. Ryväsotanta takasi riittävän hajonnan ja antoi mahdollisuuden vertailla eri ryhmiä keskenään. Tutkittavien poimintakriteereitä olivat ikä, sukupuoli ja yrityksen henkilökunnan määrä, joten poimintaa varten yrittäjät jaettiin iän ja sukupuolen mukaan yksinyrittäjiin ja alle 10 henkeä työllistäviin yrittäjiin. Jokaisesta ryhmästä poimittiin tasasuuruinen otos (taulukko 1).

Taulukko 1. Tutkittavien taustatiedot, lukumäärät ja prosentit ($n = 30$)

	Frekvenssi	Prosentti
Sukupuoli		
Miehiä	17	57
Naisia	13	43
Ikäryhmä		
Nuorempi (32-43-vuotiaat)	16	53
Vanhempi (52-65-vuotiaat)	14	47
Työntekijöiden määrä		
Yksinyrittäjiä	12	40
Vakituisia työntekijöitä 1-9	18	60
Yrittäjänä toimimisen kesto		
5 – 10 vuotta	8	27
11 – 18 vuotta	14	46
19 – 35 vuotta	8	27
Työtunnit viikossa		
32 – 40 tuntia	8	28
45 – 65 tuntia	13	44
70 – 98 tuntia	8	28
Vapaapäiviä kuukaudessa		
0 – 2 päivää	8	27
3 – 7 päivää	14	46
8 – 10 päivää	8	27
Työkykyisyys asteikolla 1 – 10		
4 – 7	8	27
8	14	46
9 – 10	8	27

Taustamuuttujien väliset yhteydet testattiin khi-neliö –testillä. Vanhempaan ikäryhmään kuuluvat tutkittavat olivat toimineet yrittäjinä tilastollisesti melkein merkitsevästi pidempään ($p < .05$) kuin nuorempaan ikäryhmään kuuluvat tutkittavat, mikä lienee odotettua.

Yrityksiä tutkimushenkilöillä oli tyypillisesti vain yksi. Yhden yrittäjän yritys toimi vain nimellisesti. Tutkitut yrittäjät toimivat niin useilla eri toimialoilla, ettei tuloksia ollut mahdollista tarkastella toimialan suhteen. Tutkittavista valtaosalla oli parisuhde ja monella lapsia. Katoanalyysi ei ole mahdollinen, koska ei tiedetä, miten moni muu kirjeitse lähestytty yrittäjä olisi suostunut osallistumaan tutkimukseen, jos heiltäkin sitä olisi tiedusteltu puhelimitse.

2.3 Haastattelurunko ja kyselylomake

Tutkijoiden laatimaa haastattelurunkoa testattiin neljällä pilottihaastattelulla, minkä jälkeen sitä edelleen muokattiin työryhmän palaverissa. Puolistrukturoitu haastattelu jakaantui seitsemään osaluokkaan: taustatiedot, tärkeät hankkeet, työkyky ja jaksaminen, työkyvyn ja jaksamisen hoitaminen, keinot, ideat ja yhteenveto. Haastattelun kysymykset olivat pitkälle muotoiltuja, jolla vähennettiin kahdesta haastattelijasta aiheutuvaa vaihtelua. Pääosa vastauksista oli avoimia, pieni osa numeerisia. Tutkijat saattoivat esittää tarkentavia kysymyksiä ja muotoilla kysymyksiä

ymmärrettävämpään muotoon, jos se oli kysymyksien tai vastauksien ymmärtämisen kannalta välttämätöntä (taulukko 2).

Taulukko 2. Yrittäjien työkyky -haastattelurunko

TAUSTATIEDOT

- Mikä on toimialasi? Eli mitä yritystoimintanne pitää sisällään?
- Kuinka monta henkilöä työskentelee yrityksessäsi sinun lisäksi?
- Minä vuonna aloitit yrittäjänä?
- Miten pitkään tämä firma on toiminut?
- Montako tuntia teet töitä viikossa keskimäärin?
- Montako vapaapäivää sinulla on kuukaudessa keskimäärin?
- Kuinka pitkän kesäloman aiot nyt pitää tänä kesänä? (keskimäärin vuodessa?)

TÄRKEÄT HANKKEET

- Kertoisitko minkälaisia tärkeitä hankkeita sinulla on tällä hetkellä meneillään elämässäsi?
- Olisiko vielä jotain muita hankkeita työelämän / yksityiselämän puolella ? (määrä ja laatu)
- Millaiseen tärkeysjärjestykseen kertomasi hankkeet asettuvat? (painotus)
- Miten perustelet niiden tärkeyden, miksi ne ovat tärkeitä ? (käydään hanke kerrallaan)
- Jos vielä laittaisit nämä hankkeet järjestykseen sen mukaan, miten raskaita tai kuluttavia ne ovat ? (kesto)
- Onko näiden lisäksi joitakin muita asioita tai hankkeita, jotka koet tärkeiksi, mutta joita sinä et tällä hetkellä toteuta?
- Kun nyt mietit tänä päivänä elämääsi taaksepäin, niin millaisia onnistumisia tai merkittäviä asioita sieltä nousee mieleesi ?
- Kun nyt mietit näitä hankkeitasi ja elämääsi yleensä, eroatko mielestäsi muista yrittäjistä? Miten?

TYÖKYKY JA JAKSAMINEN

- Jos sitten siirrytään keskustelemaan tarkemmin työkykyyn ja jaksamiseen liittyvistä asioista. Millaiseksi arvioisit oman työkykysi tällä hetkellä asteikolla 0-10, jos 0 tarkoittaa täysin työkyvyttömyyttä ja 10 työkykyäsi parhaimmillaan? Miten perustelet tämän antamasi arvion?
- Kun mietit tällä hetkellä meneillä olevia hankkeitasi, pidätkö tätä tasoa riittävänä ? Mitä pitäisit tavoiteltavana tasona?
- Minkälaiset asiat sinun mielestäsi kuuluvat hyvään työkykyyn ja jaksamiseen? Tuleeko mieleesi vielä muuta?

SWOT-ANALYYSI

- Työkykyyn tosiaan sisältyy monia asioita, fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisia. Jos mietitään työkykyäsi ja jaksamistasi vielä tarkemmin tämän nelikentän avulla. Tässä sinulle yksi kappale. Samalla kun kysyn sinulta, voit kirjoittaa vastauksesi myös itsellesi ylös, jos haluat. Voit vastata kuhunkin kohtaan yhden tai useampia asioita, niin monta kuin sinulle tulee mieleen.
 - Mitkä ovat työkyvyssäsi ja jaksamisessasi *vahvuuksia* fyysisellä alueella?
 - Entä henkisellä alueella?
 - Sosiaalisella alueella ?
- Entä mitkä näet oman työkykysi *heikkoina* fyysisinä osa-alueina?
 - Entä henkisellä alueella?
 - Sosiaalisella alueella ?

14.

- a) Mitkä fyysiset asiat ovat *uhkana* työkyvyllesi ja jaksamisellesi?
- b) Mitkä henkiset asiat?
- c) Sosiaaliset?

15.

- a) Entä minkälaiset fyysiset asiat tukevat työkykyäsi ja jaksamistasi?
- b) Henkiset?
- c) Sosiaaliset?

TYÖKYVYN JA JAKSAMISEN HOITAMINEN

16. Millä tavoin hoidat työkykyäsi ja jaksamistasi? (säännöllisyys ja jatkuvuus)

Onko vielä muita? (Onko elintapojen lisäksi muita tapoja?)

17. Mitä keinoja yrittäjillä yleensä on hoitaa omaa työkykyään ja jaksamistaan?

18. Elintavat vaikuttavat omalta osaltaan työkykyyn ja jaksamiseen. Millaiset elintavat yrittäjillä yleensä on? (liikunta, ruokailu, tupakointi, alkoholi, lepo, ajankäyttö)

19. Eroavatko omat elintapasi näistä? Miltä osin?

20. Oletko aikonut parantaa työkykyäsi hoitamisessa jotakin?

jos Ei niin;

Kertoisitko miksi et? (mikä estää tai hidastaa?) (Kysymykseen 21)

jos Kyllä niin;

Miten varmaa on, että tulet toteuttamaan tämän asteikolla 1-4, jos 1 = erittäin epävarmaa, 2 = melko epävarmaa, 3 = melko varmaa ja 4 = erittäin varmaa. Minkä vuoksi pidät aikomuksesi toteuttamista varmana / epävarmana?

21. Missä määrin koet itse pystyväsi vaikuttamaan työkykyysi asteikolla 0-4, jos 0

tarkoittaa en lainkaan, 1 = vähän, 2 = melko vähän, 3 = melko paljon, 4 = paljon?

PALATAAN SWOT:in kohtaan heikkoudet ja uhat, jonka vastaukset arvioidaan samalla skaalalla.

KEINOT

22. Miten keräät voimia elämääsi ?

23. Miten uskot, että yrittäjät yleensä saavat voimia ?

24. Jos haluat parantaa jaksamistasi, kenen puoleen käännyt ?

25. Keiden puoleen uskot yrittäjien yleensä kääntyvän?

26. Kerro esimerkki tilanteesta, jossa koit jaksamisesi olevan vaarassa ja miten tilanne ratkesi?

27. Minkälaisissa tilanteissa uskot, että yrittäjien jaksaminen yleensä vaarantuu?

28. Miten uskot, että nämä tilanteet ratkeavat?

29. Jos käyttäisit enemmän aikaa työkykyäsi hoitamiseen, mistä sen ajan ottaisit?

30. Mistä uskot, että muut yrittäjät sen ottavat?

31. Miten voisit edistää työkykyäsi työssä, työn lomassa ?

IDEAT

32. Millaisia asioita haluaisit oppia työkyvyn hoitamisesta ? Miksi?

33. Minkä verran olet käynyt ammatillisissa koulutuksissa tai kursseilla?

Minkälaisia asioita haluaisit oppia lisää sillä puolella?

34. Minkälaisia asioita tulisi ottaa huomioon, kun yrittäjille järjestetään työkykyä ja jaksamista parantavaa toimintaa?

35. Keiden sitä tulisi järjestää?

YHTEENVETO / LOPETUS

36. Minkä arvosanan antaisit itsellesi työkyvyn hoitamisessa kokonaisuudessaan?
(kouluasteikko 4-10)
37. Minkä arvosanan yrittäjät kokonaisuudessaan saisivat?
38. Olisiko sinulla muita ideoita tai kommentteja yrittäjien työkykyyn liittyen?

Toisena tiedonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä. Kyselylomake pohjautui Ajzen ja Fishbeinin (1980) teoksessa esitettyyn kyselylomake-esimerkkiin, jota muokattiin tätä tutkimusta varten. Kysely työkyvyn parantamisesta (Kaarlela, Kuuskorpi, Keskinen ja Hatakka 2000) jakaantui neljään osa-alueeseen: asenteet, seuraukset, muiden ajatukset ja väittämät. Asenne –osiossa tutkittava arvioi väittämät: aion parantaa työkykyäni kuluvan vuoden aikana ja pystyn parantamaan työkykyäni asteikolla 1 erittäin epätodennäköistä - 4 erittäin todennäköistä. Tutkittava arvioi myös, pitääkö hän työkyvyn parantamista 1 erittäin vaikeana - 4 erittäin helppona sekä pitääkö hän työkyvyn parantamista 1 erittäin epämiellyttävänä - 4 erittäin miellyttävänä.

Seuraukset –osiossa pyydettiin tutkittavaa kirjoittamaan, mitä etuja ja haittoja tutkittavalle seuraisi työkyvyn parantamiseen ryhtymisestä. Tilaa oli varattu kolmelle edulle ja kolmelle haitalle. Tutkittava arvioi kunkin merkittävyyden asteikolla 1 pieni - 4 suuri ja niiden toteutumisen todennäköisyyden asteikolla 1 erittäin epätodennäköinen - 4 erittäin todennäköinen.

Muiden ajatukset –osiossa tutkittava kirjoitti ne ryhmät tai ihmiset, joiden uskoi toivovan hänen ryhtyvän parantamaan työkykyään, sekä ne, joiden uskoi toivovan, ettei hän sellaiseen ryhtyisi. Molempiin kysymyksiin saattoi vastata kolme ryhmää tai henkilöä. Tutkittava arvioi myös, missä määrin he/hän ovat sitä mieltä, että hänen pitäisi tai ei pitäisi ryhtyä parantamaan työkykyään asteikolla 1 vähän - 3 vahvasti, ja missä määrin tutkittava yleensä pyrkii toimimaan heidän ajatustensa mukaisesti asteikolla 1 en koskaan - 4 usein. Tutkittavaa pyydettiin lisäksi arvioimaan vastaavalla tavalla yrittäjätuttavat ja suurimman osan läheisistä ihmisistä.

Väittämät –osio sisälsi kolme väittämää: olen tyypillinen yrittäjä, olen ihminen, jolle yrittäjäys on kaikki kaikessa ja olen ihminen, joka pitää huolta työkyvystään ja jaksamisestaan. Nämä väittämät tutkittava arvioi asteikolla 1 täysin eri mieltä - 4 täysin samaa mieltä

2.4 Aineiston analysointi ja summamuuttujat

Aineistoa käsiteltiin sekä laadullisesti että määrällisesti. Haastattelumuistiinpanot ja tallennukset muokattiin haastattelun jälkeen kieleltään selkeämmäksi analysointia varten. Laadullinen analyysi toteutettiin aineistolähtöisenä analyysinä. Laadullista ja määrällistä ainesta käytettiin sisäkkäin, rinnakkain ja kuvailevasti.

Tilastollisessa analyysissä käytettiin SPSS-ohjelman versiota 10.0. Aineiston kuvailua varten laskettiin jakaumat, keskiarvot ja hajonnat. Tilastollista tarkastelua varten muuttujat jaettiin kahteen tai kolmeen luokkaan. Summamuuttujille laskettiin reliabiliteetikertoimet Cronbach alfa-menetelmällä. Summamuuttujat muodostettiin taustateorian mukaan pääkomponenttifaktorianalyysin avulla. Yrittäjäidentiteetti ja aikomus -kysymyksistä ei ollut mahdollista muodostaa summamuuttujia, koska niiden sisältämien kahden muuttujan väliset korrelaatiot jäivät liian alhaisiksi (taulukko 3).

Taulukko 3. *Summamuuttujat, vastanneiden lukumäärä, asteikot, sisällöt, keskiarvot (Ka), hajonnat (Haj.) ja reliabiliteetit (Rel. = Cronbach Alfa)*

Summamuuttujat	Ka	Haj.	Rel.
Asenne (n = 27, asteikko 1-4)	3,26	1,5 – 4,0	,71
Montako etua tutkittava kertoi (1 nolla – 4 kolme)	3,48		
Etujen suuruus (1 pieni – 4 suuri)	3,44		
Etujen todennäköisyys (1 erittäin epätodennäköistä – 4 erittäin todennäköistä)	2,93		
Työkyvyn parantamisen miellyttävyys (1erittäin epämiellyttävää– 4 erittäin miellyttävää)	3,19		
Pystyvyys (n = 25, asteikko 1-5, 2-5)	3,85	2,5 - 5,0	,69
Pystyn parantamaan työkykyäni (2 erittäin epätodennäköistä – 5 erittäin todennäköistä)	3,76		
Missä määrin pystyy vaikuttamaan (1 en lainkaan – 5 paljon)	4,36		
Missä määrin pystyy vaikuttamaan fyysiseen heikkouteen (1 en lainkaan – 5 paljon)	3,76		
Missä määrin pystyy vaikuttamaan fyysiseen uhkatekijään (1 en lainkaan – 5 paljon)	3,52		
Positiivisen normipaineen voimakkuus (n = 20, asteikko 1-3)	1,96	1,0 – 3,0	,77
Miten vahvasti toiset ovat sitä mieltä, että pitäisi (1 vähän – 3 vahvasti)	2,20		
Miten vahvasti yrittäjätuttavat ovat sitä mieltä, että pitäisi (1 vähän – 3 vahvasti)	1,75		
Miten vahvasti suurin osa läheisistä on sitä mieltä, että pitäisi (1 vähän – 3 vahvasti)	1,95		
Positiivisen normipaineen vaikutus (n = 20, asteikko 1-4)	2,02	1,3 – 2,7	,50
Miten usein tutkittava toimii toisten ajatusten mukaisesti (1 harvoin – 4 usein)	2,95		
Miten usein tutkittava toimii yrittäjätuttavien ajatusten mukaisesti (1 harvoin – 4 usein)	1,5		
Miten usein tutkittava toimii läheisten ajatusten mukaisesti (1 harvoin – 4 usein)	1,6		

Summamuuttujien yhteyttä toisiinsa testattiin pienen frekvenssin vuoksi Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella. Asenne ja pystyvyys olivat yhteydessä toisiinsa tilastollisesti merkitsevästi ($p < .01$, Spearman .67). Tilastollista analyysia varten tutkittavat jaettiin summamuuttujien arvojen perusteella vertailtaviin ryhmiin.

Analysoinnissa käytettiin parametrittomia testejä. Riippumattomien muuttujien välisten erojen tilastollista merkitsevyyttä analysoitiin khi-neliö –testillä, missä ajot tehtiin tarkkoina kaksisuuntaisina. Khi-neliö –ajot suoritettiin tarkkoina, koska ne mahdollistivat kaksiluokkaisia laajemmatkin ajot. Raportin taulukoissa tulokset esitetään lähinnä laajaskaalaisina. Kaksisuuntaiset ajot valittiin, koska kyseessä oli suhteellisen pienellä aineistolla tehtävä pilottitutkimus.

3 ELÄMÄN HANKKEET JA HYVINVOINTI

Arvo on määritelty toivottavaa lopputulosta tai toimintatapaa koskevaksi uskomukseksi (Helkama, Myllyniemi ja Liebkind 1999, 381). Arvot ovat suhteellisen pysyviä ja ne asettuvat tärkeysjärjestykseen ja ohjaavat valintojen tekemistä (Helkama ym. 1999, 181). Ihmisen ajattelua, tunnereaktioita ja käyttäytymistä ohjaavat aina kullakin hetkellä havaitut mielenkiinnon kohteet. Ihmisillä on myös syvempiä, pitkäkestoisempia henkilökohtaisia pyrkimyksiä. Pyrkimykset voidaan ymmärtää kullekin yksilölle tyypillisinä tavoitteina, joita he pyrkivät saavuttamaan (Emmons 1986). Ne eroavat toisistaan esimerkiksi niiden arvon, niiden edellyttämän sitoutuneisuuden asteen ja niiden onnistumisen todennäköisyyden suhteen (Emmons 1986). Ihmisillä on erilaisia käsityksiä siitä, mikä on tavoiteltavan arvoista ja millä tavoin tavoitteisiin on hyvä pyrkiä. Myös persoonallisuutta voidaan tarkastella ihmisen luomien tavoitteiden, suunnitelmien ja niiden arvioinnin kautta (Emmons 1986, Salmela-Aro ja Nurmi 1995).

Ihmisen toiminta ei kuitenkaan ole selitettävissä ainoastaan henkilökohtaisen mielenkiinnon suuntautumisella tai halujen kohdistumisella, vaan toiminta on yhteydessä myös tarpeisiin, normeihin ja elämän välttämättömyyksiin. Ihmisillä on erilaisia henkilökohtaisia projekteja, joita tarpeet, normit ja elämän välttämättömyyden ohjaavat (Little 1993, ref. Salmela-Aro ja Nurmi 1995). Henkilökohtainen projekti voidaan ymmärtää toisiinsa sidoksissa olevien toimintojen sarjana, jonka tarkoituksena on yksilön haluaman asiantilan ylläpitäminen tai saavuttaminen (Little 1983). Henkilökohtaisen projektin kehitysvaiheita ovat tiedostaminen, suunnittelu, toiminta ja päätös (Little 1983). Projekti voi olla rutiini tai jopa laaja elämänsitoutuminen (Salmela-Aro ja Nurmi 1995). Tässä tutkimuksessa projekti -sana korvattiin hankkeella. Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, *millaisia hankkeita yrittäjillä on elämässään*.

Hankkeiden välillä on eroa siinä, missä määrin ne liittyvät henkilökohtaisesti tärkeisiin päämääriin tai arvoihin ja miten paljon yksittäisiä toimintoja ne edellyttävät (Little 1983). Vaikkei itse toiminta olisikaan palkitsevaa sinänsä, niin siitä voi seurata muita arvokkaita asioita. Esimerkiksi työ voi olla väline erilaisten asioiden saavuttamiseen. Yrittäjät onkin luokiteltu kolmeen elämäntaparyhmään sen mukaan, mitä yrittäjyys heille merkitsee (Stanworth ja Curran 1981, ref. Virtanen ja Keskinen 2000). Käsityöläistyypilliselle yrittäjälle tärkeintä on työtyytyväisyys, ei niinkään voitto tai toiminnan laajentaminen. Klassiselle yrittäjätypille tärkeintä on voitto, toimeentulo ja toiminnan laajentaminen. Toimitusjohtajaidentiteetillä tarkoitetaan yrittäjää, jolle tunnustuksen saaminen on keskeistä. Hän pyrkii myös voittoihin ja kasvattamaan yrityksen toimintaa. Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita siitä, *millaisia hankkeita yrittäjät pitävät itselleen tärkeinä ja miksi*.

Henkilökohtaisia projekteja voidaan luokitella niiden sisällön, ajallisen keston, toimintasarjojen suunnan tai tavoitteen (esim. missio vai rutiini) ja voimavarojen kulumisen tai lisääntymisen mukaan (Little 1983). Kun ihmisellä on elämässään meneillään hankkeita, jotka edellyttävät suorituksia, jotka eivät vastaa hänen voimavarojaan, hän kuormittuu. Rasittuneisuus voi olla seurausta sekä fyysisestä, henkisestä että sosiaalisesta kuormituksesta. Kuormittuneisuus ja rasittuneisuus ovat lähellä stressin käsitettä. Kun yksilön hyvinvointi tai joku muu hänelle tärkeä asia tulee kyseenalaiseksi, hän kokee stressiä. Stressi on elimistön hälytystila, joka valmistaa ihmistä suoriutumaan uudesta tai muuten vaikeasta tilanteesta. Stressaava tilanne voidaan arvioida positiivisesti haasteeksi, mutta jos siihen sisältyy uhka, niin se yleensä rasittaa ja saa ihmisen esimerkiksi ahdistumaan. Pitkittynyt tai usein toistuva stressi ja kuormittuneisuus voivat johtaa loppuun palamiseen, mitä työhön liittyen kutsutaan työuupumukseksi. Tässä haluttiin saada kuvaa siitä, *millaiset asiat kuluttavat yrittäjien voimavaroja ja miksi ne koetaan raskaiksi*.

Koska ihmisillä on yleensä elämässään meneillään useita hankkeita samanaikaisesti, on syytä kiinnittää huomio myös niiden välisiin suhteisiin. Projektit voivat olla erillisiä tai toisiinsa sidoksissa ja ne voivat ehkäistä tai edistää toistensa päämäärien saavuttamista eli ne voivat olla sopusoinnussa keskenään tai niiden välillä voi olla ristiriitaa (Little 1983). Nämä asiat vaikuttavat osaltaan ihmisen tyytyväisyyteen omaan elämäänsä.

Subjekttiivisen hyvinvoinnin päätekijöitä ovat tunteet ja tyytyväisyys elämään (mm. Diener 1984, ref. Emmons 1986). Positiiviset tunteet, negatiiviset tunteet ja tyytyväisyys vaikuttavat kukin itsenäisesti henkiseen hyvinvointiin. Hyvinvointia ei voida selittääkään esimerkiksi demografisilla tekijöillä (Diener 1984, ref. Emmons 1986). Elämään tyytyväisyys eroaa tunteista siinä, että se on seurausta kognitiivisesta oman elämän yleisestä arviointiprosessista (Diener 1984, ref. Emmons 1986).

Kun ihmisellä on hankkeita, jotka ovat hänelle lyhyellä aikavälillä erittäin tärkeitä, jotka ovat kohtuullisen vaikeita ja samalla erittäin nautittavia, hän todennäköisesti kokee myös vahvaa elämään tyytyväisyyttä (Palys ja Little 1983). Vahvaan tyytyväisyyteen elämään oli Palysin ja Littlen (1983) tutkimuksen mukaan yhteydessä myös se, että henkilöllä oli olemassa sellainen sosiaalinen verkosto, joka jakoi hankkeisiin sitoutuneisuuden ja tarjosi sosiaalista tukea. Elämäänsä tyytyväiset eivät myöskään olleet tyytymättömiä projektien välisiin suhteisiin tai ajankäyttöönä toisin kuin elämäänsä tyytymättömät.

Henkilökohtaiset pyrkimykset muistuttavat henkilökohtaisia projekteja ja ovat myös yhteydessä henkiseen hyvinvointiin. Emmonsin (1986) tutkimuksen mukaan tyytyväisyys elämään oli yhteydessä jo pelkästään siihen, että henkilöllä oli tärkeitä tavoitteita aiemmista saavutuksista riippumattakin. Elämään tyytyväisyys oli kuitenkin selvimmin yhteydessä pyrkimysten välineellisyyteen (eli pyrkimykset edistivät toisiaan), aiempaan onnistumiseen vastaavissa pyrkimyksissä ja uskoon, että todennäköisesti myös tulevaisuudessa menestyy pyrkimyksissään. Jos tulevaisuuden onnistumisodotus on liian optimistinen tai pessimistinen, henkilö on onnettomampi kuin jos se on keskinkertaisempi, kohtuullisempi (Emmons 1986).

Emmonsin (1986) tutkimuksen mukaan positiiviset ja negatiiviset mielialat voivat olla toisistaan riippumattomia. Positiivisiin tunteisiin olivat voimakkaassa yhteydessä pyrkimyksen arvo, aiemmat saavutukset ja pyrkimyksen edellyttämä panostus (effort). Negatiivisiin tunteisiin olivat taas yhteydessä pyrkimysten sisäiset konfliktit (päämäärään liittyy sekä toivottavia että ei-toivottavia piirteitä) ja pyrkimysten väliset konfliktit (tavoitteet eivät ole yhteen sovitettavissa). Negatiivisiin tunteisiin liittyi myös heikko usko onnistumiseen kyseisen hetken pyrkimyksissä riippumatta siitä, oliko henkilö aiemmin onnistunut tai epäonnistunut vastaavissa pyrkimyksissä. Vaikka henkilöllä olisi ollutkin vaikeuksia aiemmissa pyrkimyksissään, hän ei silti välttämättä joudu negatiivisten tunteiden valtaan, vaan hän voi päinvastoin kehittää vaihtoehtoisia suunnitelmia tai pyrkimyksiä (Emmons 1986) ja näin kasvattaa elämään tyytyväisyyden todennäköisyyttä.

Ihmisen toimintaa voi myös motivoida hänen visionsa mahdollisesta minästä eli siitä, millainen hänestä voi tulla, millaiseksi hän haluaisi tulla ja millaiseksi hän ehkä pelkää tulevaisuutta (Markus ja Nurius 1986). Markuksen ja Nuriuksen (1986) mukaan yksilön mahdollisina pitämät minäkuvaavat pitävät sisällään erilaisia päämääriä, toiveita, motiiveja, pelkoja ja uhkakuvia. Mahdolliset minät vaikuttavat nykyisen minän arviointiin ja tulkintaan ja näin osaltaan henkiseen hyvinvointiin. Salmela-Aron (1992, ref. Salmela-Aro ja Nurmi 1995) tutkimuksesta kävi ilmi yhteys itseen liittyvien projektien määrän ja mielenterveyden välillä. Mitä enemmän omaan itseen liittyviä vaikeasti saavutettavia projekteja henkilöllä oli, sitä huonommin henkilö voi henkisesti. Puolestaan

mitä enemmän tuotettiin työhön ja rutiineihin liittyviä henkilökohtaisia projekteja, niin sitä paremmaksi psyykinen hyvinvointikin koettiin.

Hankkeita voi pohtia menneisyyden, nykyhetken tai tulevaisuuden näkökulmista. Jos ihmisellä on useita menneisyyteen liittyviä kokonaan saavuttamattomaksi jääneitä tavoitteita, hän todennäköisesti kokee niihin liittyen myös psyykkistä pahoinvointia (Lecci, Okun ja Karoly 1994, ref. Salmela-Aro ja Nurmi 1995). Tulevaisuuteen suuntautuminen ja itselle tärkeiden hankkeiden olemassaolo ovat positiivisia tekijöitä hyvinvoinnin kannalta. Tulevaisuuden tavoitteet voivat olla haaveita, unelmia, haasteita ja päämääriä. Niissä ilmenevät usein erilaiset ikä-, rooli- ja elämänvaihesidonnaiset elämäntehtävät, jotka antavat merkityksiä ihmisen jokapäiväiselle toiminnalle. Aikuisten tavoitteiden on havaittu liittyvän usein työhön, lapsiin ja varallisuuteen (Salmela-Aro ja Nurmi 1995). Vanhempien ihmisten tavoitteissa taas tulee esiin terveys, vapaa-aika ja eläkkeellä olo (mm. Nurmi 1992, ref. Salmela-Aro ja Nurmi 1995). Kehitystehtävän mukainen toiminta lisää itsearvostusta (Salmela-Aro ja Nurmi 1995) ja näin ollen myös hyvinvointia. Toteuttamattomiksi jääneet tai vielä toteutettavien haaveiden määrän ja niiden sisällön ajateltiin tuovat lisävalaistusta siihen, *mitä yrittäjät arvostavat ja siihen, ovatko yrittäjät kenties uhranneet tai selvästi lykänneet joitain asioita muiden tavoitteiden saavuttamiseksi*. Lisäksi oltiin kiinnostuneita siitä, mitä yrittäjät pitävät yrittäjille tyypillisinä hankkeina ja elämänsisältönä ja –tapana. Tätä selvitettiin sillä, *minkä asioiden suhteen yrittäjät kokevat eroavansa muista yrittäjistä*.

3.1 Minkälaisia hankkeita sinulla on tällä hetkellä meneillään elämässäsi?

Monet haastateltavat ymmärsivät hanke -sanalla haettavan asioita, joiden parissa he työskentelevät tällä hetkellä. Jotkut taas ajattelivat ensin, että kysymyksellä haettiin konkreettista erityisprojektia, kuten kaluston hankinta yritykseen. Tämän vuoksi kaikille esitettiin jatkokysymys, joka ohjasi ottamaan huomioon sekä työn että yksityiselämän. Muutamalta haastateltavalta oli kysyttävä erikseen, mitkä asiat ovat heille tärkeitä, jotta kysymykseen saatiin joku vastaus. Tässä muodossa esitetty kysymys tuotti hyvin eri tyyppisen vastauksen kuin hanke -kysymys. Kun kysyttiin yleisesti tärkeistä asioista, niin vastaajat kertoivat myös asioita, jotka olivat heille ilmeisesti ”itsestään selvää” arkielämän asioita. Arvoja mittaavissa tutkimuksissa muun muassa terveys on yleensä korkealla arvoasteikossa, vaikkeivät ihmiset käytännössä tekisikään mitään terveytensä suojelemiseksi tai edistämiseksi. Tämän vuoksi tässä haluttiinkin käyttää juuri hanke –sanaa, jotta nähtäisiin, mitkä asiat käytännössä ovat tärkeitä eli mitkä vaihtoehdot ovat valintatilanteissa ensisijaisia.

Kaikista vastauksissa mainituista asioista yli puolet liittyi yksityiselämään ja alle puolet työhön tai yritystoimintaan. Yli kaksi kolmasosaa (22/30) haastateltavista kertoi sekä työhön että yksityiselämään liittyviä asioita. Vaikka jatkokysymys esitettiin, niin silti viisi haastateltavaa puhui vain työstään ja kolme vain yksityiselämästään. Kolme haastateltavaa ei maininnut sosiaalisia suhteita.

Yksityiselämään liittyvät hankkeet ja asiat koskivat ennen kaikkea perhettä, parisuhdetta ja ystäviä (12 haastateltavaa), sekä harrastuksia (12). Yksi kolmasosa (9) haastateltavista mainitsi hankkeekseen kotiin liittyvien hankintojen tai huoltotoimenpiteiden tekemisen. Lisäksi muutamat haastateltavat mainitsivat terveyden (4), tavallisen arkielämän elämisen (3) ja lomamatkailun (2).

Työhön liittyvät hankkeet ja asiat koskivat työn tekemistä ja sen kehittämistä (yht. 21 haastateltavaa). Alle yksi kolmasosa (8/30) pyrki vähentämään työn tekemistä, siirtymään

eläkkeelle tai vaihtamaan alaa. Yrityksen kalustoon investoi parhaillaan kolme haastateltavaa. Kolmen haastateltavan hankkeena oli hyvän toimeentulon ja vauraan vanhuuden saavuttaminen.

3.2 Millaiseen tärkeysjärjestykseen hankkeet asettuvat?

Vaikka yksityiselämä mainittiin hieman useammin kuin työ tai yritystoiminta, niin kuitenkin työhön ja yritystoimintaan liittyvät hankkeet olivat tällä hetkellä tärkeimpiä asioita yli puolelle haastateltavista. Yritystoimintaan liittyvä työn tekeminen oli elämässä tällä hetkellä tärkeintä kymmenelle. Investoinnit olivat tärkeimpiä asioita kahdelle haastateltavalle. Neljälle tärkeintä oli nyt töistä vähitellen irrottautuminen: kolmella tavoitteena oli eläkkeelle siirtyminen ja yhdellä alanvaihto. Yksityiselämää, perheeseen liittyvät hankkeet olivat tärkeimpiä viidelle. Tällä hetkellä neljän muun haastateltavan elämän tärkeimpiä asioita olivat kotitaloon liittyvät asiat, kuten uuden talon rakentaminen ja pihatyöt. Muita tärkeimpinä pidettyjä asioita olivat terveys (2), rauhallinen arkielämä (1) ja järjestötoiminnassa tapahtuva kehittämistoiminta (1).

Työ oli noin puolelle rutiinia, perustyötä, puolella taas oli tällä hetkellä meneillään työnteon lisäksi siihen ja omaan osaamiseen liittyvää kehitystoimintaa. Työ koettiin tärkeimmäksi asiaksi elämässä, koska oma toimeentulo ja yrityksen olemassaolo riippuu siitä (4), aika kuluu työnteossa (2) tai koska nauttii työnteosta (2) ja stressistä (1). Yhdelle ammatilliset asiat ja niissä kehittyminen ovat aina päällimmäisiä (1), toisella taas toimiala on dynaaminen ja se tarjoaa mahdollisuudet laajentaa toimintaa tulevaisuudessa (1). Eläkkeelle vähitellen siirryttäessä työnteoko auttoi arvostamaan vapaa-aikaa ja harrastuksia (1). Lisäksi työ oli toiseksi tärkeintä kuudelle, kolmanneksi tärkeintä kolmelle haastateltavalle.

”Työhankkeet pitää ensisijaisena pitää, toimeentulo on niistä riippuvainen, lainat täytyy saada maksettua.” (H 13, nuorempi naispuolinen yksinyrittäjä)

”Se on se, että tällä työllä ei rikastu, mutta tulee toimeen, kun tekee paljon töitä. Työ on vaan elämäntapa, se tuottaa tietyn tyytyväisyyden tunteen.” (H 15, vanhempi työllistävä naisyrittäjä)

”Kaikki pyörii työn ympärillä. Pitää siitä kun on kiire, stressiä. Ei osaa olla paikallaan.” (H 30, nuorempi työllistävä miesyrittäjä)

”Ammattiin liittyvät asiat aina päällimmäisenä, oma koulutus. Ei ammatissa voi olla päivääkään ellei kouluta itseään. Internetiä seuraa päivittäin. Omien asiakkaiden hoito on primääri aina, katonteko saa jäädä.” (H 26, vanhempi miespuolinen yksinyrittäjä)

Töistä irrottautuminen oli neljän hankkeena. Eläkkeelle siirtyminen oli tärkeintä, koska yrittäjät tunsivat itsensä jo väsyneeksi, eikä esimerkiksi yksityiselämälle tai harrastuksille ollut riittävästi aikaa. Yksi halusi jatkaa yrittäjänä, mutta vaihtaa alaa, jotta useat edessä olevat työvuodet olisivat mielekkäämpiä. Investoinnit olivat tärkeimpiä asioita kahdelle haastateltavalle, koska ne veivät niin paljon aikaa ja energiaa. Hyvä toimeentulo tai yritystoiminnan onnistuminen niin, että on mahdollisuus viettää vanhuus omien harrastusten parissa, oli vasta kolmanneksi tai neljänneksi tärkein hanke kolmelle haastateltavalle.

”Pois pääsy pikkuhiljaa. Ollut niin kauan ja niin kiinni, tuntee itsensä vangiksi. Parempi, että itse tajuaa lähteä, ymmärtää nauttia loppuelämästä. Se, että saa yritykselle seuraajan, on kylän kannalta tärkeää.” (H 23, vanhempi työllistävä naisyrittäjä)

Perhe oli tällä hetkellä tärkein neljälle haastateltavalle. Perhe oli tärkein, koska oma lapsi koettiin ”luonnollisesti” tärkeäksi, useampi pieni lapsi perheessä yhtä aikaa oli suurin ja tärkein projekti tai koska koettiin, että perhe tarvitsi aikaa yhdessä olemista varten tai koska lapset ja puoliso nähtiin voimavarana. Lisäksi läheisiä ihmissuhteita piti toiseksi tärkeimpänä viisi ja yksi kolmanneksi, yksi neljänneksi tärkeimmäksi asiaksi tällä hetkellä.

Tärkein hanke: ”Kannattaa satsata lapsiin, kuin pankkiin pistäisi rahaa, ja mies voi jäädä, kun lapset lähtee. Tärkeimmät.” (H 3, nuorempi naispuolinen yksinyrittäjä)

Toiseksi tärkein hanke työn jälkeen: ”Perhe ja lapsenlapsi. Haluan enemmän aikaa lapsenlapselle kuin mitä oli aikaa omille lapsille, jotka olivat ”avain kaulassa”, kun he olivat pieniä, kun hän ryhtyi yrittäjäksi...Perhe, unelma, paremminki on haave, perhe ei mua niin tarvitse, että tarvitsisi hoivaa, vaan se olisi mukavaa.” (H 15, vanhempi työllistävä naisyrittäjä)

Kodin rakentaminen ja vanhan talon myyminen olivat tärkeimpiä hankkeita, koska koti nähtiin perusasiana elämässä. Kodin huoltotyöt, pihatyöt ja remontointi olivat tärkeimpiä, koska ne liittyvät kotiin ja perheeseen, jotka olivat yhdelle yrittäjälle elämän tarkoitus. Remontti tai talon rakentaminen oli toiseksi tärkein viidelle ja kolmanneksi tärkein kahdelle haastateltavalle. Yhden haastateltavan oli läheisen kuolema saanut oivaltamaan, ettei terveys olekaan itsestäänselvyys ja toinen taas piti terveyttä ja henkistä hyvinvointia tärkeimpinä asioina elämässä, koska ”muutoin alkaa klikata, motivaatio loppuu”. Lisäksi tärkeimmiksi mainittiin rauhallinen arkielämä (1), ”tyytyväisyys ja onnellisuus, ei mikään materiaallinen asia” ja järjestötoiminnassa tapahtuva kehittämistoiminta (1), joka on ”harrastusta, vastapainoa työnteolle”.

Harrastukset mainitsi yli yksi kolmasosa (12/30) haastateltavista. Ne olivat toiseksi tärkein hanke kuudelle, viidelle vasta kolmas. Harrastukset sisälsivät kaikenlaista toimintaa muun muassa liikunnallisia harrastuksia, opiskelua, järjestötoimintaa ja vapaaehtoistyötä. Harrastukset olivat suurimmalle osalle vastapainoa työlle ja virkistävää toimintaa. Myös lomamatkailun mainitsi kaksi, mutta se ei ollut vasta kuin neljänneksi tärkein hanke.

”Työ kaikkein tärkeintä. Muut limittyy, tärkeys vaihtelee, joku tänään, joku toisena päivänä. Jakaa energiaa hyvin tasaisesti. Alusta saakka pitänyt huolen, että on harrastuksia, jotka vievät pois töistä ja joissa on täysin eri ihmiset. Vaan löhöily ei käy levoksi, oltava erilaista toimintaa, niin latautuu.” (H 29, vanhempi työllistävä naisyrittäjä)

3.3 Miten raskaita tai kuluttavia hankkeet ovat?

Kaikkein kuluttavimmiksi ja raskaimmiksi koettiin työ (13). Työnteossa koettiin kuluttaviksi ajoittaiset vastoinkäymiset (1), työn epäsosiaalisuus (2), taloudelliset paineet (2), yritystoimintaan liittyvä päätöksenteko (2), voimavarojen kuluminen työnteossa (2), työn kehittämisen jatkuvuus (3) ja ainakin ajoittainen liika työnteke (4).

”Päätöksenteko, laajentaako vai supistaa. Sitä jauhaa päivittäin. Menneisyys ollut raskainta. Lamasta jääneet kauhukuvat heikentävät päätöksentekoa. Monille yrittäjille jäänyt lamasta arvet kuin sodasta.” (H 16, nuorempi työllistävä miesyrittäjä)

”Yritys vie eniten voimavaroja, jos sitä tarkoitat. Toisia ei ajattele tavallisesti. Yritys on aina ajatuksissa päällimmäisenä, että saa laskut maksettua. Siihen voi herätä yölläkin ja alkaa

miettimään. Paitsi veljen kuoleman aikana mietti terveyttäkin yöllä. Työasiat rassaa eniten.” (H 17, vanhempi työllistävä naisyrittäjä)

”Raskaampi on oman toiminnan kehittäminen. Se ei ole niin kiinnostavaa, siinä ei ole sosiaalisia puolia, mitä taas yhteisprojekteissa on. Liikaa työntekoa.” (H 5, nuorempi työllistävä miesyrittäjä)

”Ajoittain työ raskasta ja kuluttavaa, ajoittain suvantovaiheita, jotka tasoittaa niin, että pysyy vireänä, että jaksaa perehtyä uusiin asioihin, niin en näe mitään estettä, ihan hyvä tulevaisuus.” (H 13, nuorempi naispuolinen yksinyrittäjä)

Seuraavaksi rasittavimpia olivat rahalliset paineet, jotka kodin remontointi, osto tai yritykseen liittyvät investoinnit (yhteensä 7) saavat aikaan. Rasittavaksi koettiin myös itse rakentaminen, siihen menevä aika ja rakentamisen pitkä kesto. Työn vähentämisen ja eläkkeelle siirtymisen koki myös muutama kaikkein kuluttavimmaksi hankkeeksi. Rasittavaa oli asioiden järjestäminen siihen kuntoon, että se on mahdollista. Perhe ja harrastukset koettiin lähinnä melko tai ei lainkaan kuluttavina. Muutamat eivät omien sanojensa mukaan kokeneet mitään asiaa raskaaksi tai kaikki asiat olivat tasaisen kuluttavia.

”Energiaa menee huimasti työhön ja omalla painollaan sit muut asiat. Yksityiselämään ei tarvitse satsata, jos on tietty hyvinvointi ja onnellisuuden taso. Sitten jos osa menee päin prinkkalaa, sitten pitää jakaa (aikaa).” (H 2, nuorempi työllistävä miesyrittäjä)

3.4 Onko vielä muita tärkeitä hankkeita, joita et tällä hetkellä toteuta?

Vaikka yrittäjät usein valittelevat jatkuvaa kiirettä ja tässäkin tutkimuksessa esiin nousi pitkien työpäivien ja -viikkojen tekeminen, siitä huolimatta suuri joukko yrittäjistä ei kokenut joutuneensa luopumaan itselleen tärkeistä hankkeista tai siirtämään niitä. Kun heiltä kysyttiin, onko joitakin sellaisia tärkeitä hankkeita tai asioita, joita he haluaisivat toteuttaa, mutta eivät nyt sitä tee, niin kolmannes totesi yksikantaan, ettei sellaisia ole. Moni myös korosti, että hän suhtautuu asioihin realistisesti tai on voinut toteuttaa kaikkia tärkeiksi kokemiaan asioita.

”On kaikkia (mitä halunnut) aina toteuttanut. Aina voisi paremmin tai enemmän tehdä. Omat asiat asettuneet realistisuuden rajoihin, ei haaveile enää mitään isompia asioita.” (H 26, vanhempi miespuolinen yksinyrittäjä)

”Ei tule mieleen. Olen voinut toteuttaa omia halujani, jopa taloudellisesti on ollut helppoa tehdä, mitä on halunnut.” (H 14, vanhempi työllistävä miesyrittäjä)

Työn raskaudesta ja sitovuudesta huolimatta suuri osa yrittäjistä ei siis vaikuttanut haikailevan toteuttamattomien haaveiden perään. Suurin osa yrittäjistä vaikutti tyytyväiseltä tilanteeseensa ja elämän valintoihinsa. Haastateltavat eivät tuoneet keskustelussa esiin asioita, joita he olisivat kokeneet ”uhrauksina”, vaikka vaikeitakin valintoja olivat monet varmasti joutuneet elämänsä varrella tekemään.

Neljänneksellä toteuttamattomana hankkeena oli jokin harrastus, useimmiten matkusteluun liittyvä. Yrityksen kehittämiseen (investoinnit, laajentaminen) liittyviä toteutumattomia hankkeita oli neljällä, samoin itsensä kehittämiseen opiskelun kautta oli neljällä (13 %). Vapaa-ajanviettoon (lomaan, työstä irtaantumiseen esim. mökkeilemällä) liittyviä toteutumattomia ajatuksia oli myös

13 %. Kahdella yrittäjällä oli yhteiskunnalliseen osallistumiseen liittyviä toteutumattomia hankkeita ja yksi yrittäjä suunnitteli vähitellen eläkkeelle siirtymistä.

Sen sijaan omaan hyvinvointiin ja sen hoitamiseen liittyviä, tärkeitä, mutta toteuttamatta jääneitä hankkeita mainitsi ainoastaan kaksi yrittäjää. Toinen haluaisi nukkua enemmän ja toinen ulkoilla. Suoraan oman terveyden hoitamiseen tai esimerkiksi liikuntaan liittyviä toteuttamattomia hankkeita ei maininnut yksikään yrittäjä. Samoin perheeseen liittyviä hankkeita mainitsi vain kolme yrittäjää.

3.5 Millaisia onnistumisia tai merkittäviä asioita elämässäsi on ollut?

Yrittäjiä pyydettiin muistelemaan elämäänsä taaksepäin ja kertomaan millaisia onnistumisia tai merkittäviä asioita sieltä nousee mieleen. Erilaisia työhön ja yrittämiseen liittyviä saavutuksia mainitsi 87 % yrittäjistä. Työssä onnistumista (eteneminen, saavutukset) merkittävänä piti 43 %. Ylipäänsä yrityksensä aloittamisen merkittäväksi koki 23 %, samoin yrityksen selviämistä taloudellisista vaikeuksista. Itsensä tai perheensä työllistämistä saavutuksena piti 13 %. Lisäksi kerran mainittiin yhtiökumppanin löytäminen ja ylipäätänsä yrittäjänä jaksaminen. Ainoastaan neljä yrittäjää ei sisällyttänyt vastauksiinsa lainkaan työn alueelle liittyviä onnistumisia. Heistä kahdella oli kokemuksia vakavista terveydellisistä vaikeuksista ja he korostivat merkittävänä niistä selviämistä. Perheeseen liittyviä tapahtumia (puolison löytäminen, lasten syntymä, lasten kanssa vietetty aika) merkittävänä asiana mainitsi 57 %. Yleisimpänä yhdistelmänä vastattiin työ ja perhe.

"Saanut yrityksen tähän asti. Perhe, siihen tyytyväinen, saanut pidettyä kasassa." (H 27, nuorempi työllistävä miesyrittäjä)

"16 vuotta pärjätty, oltu mukana. Yritys toiminut, vaikeuksista päästy yli. Pitkä avioliitto aika tärkeä asia." (H 28, nuorempi miespuolinen yksinyrittäjä)

Omaan kehittymiseen liittyviä asioita ei tuotu kovinkaan paljoa esille. Vain 13 % mainitsi opiskeluun liittyviä saavutuksia (tutkinto, ammattiin valmistuminen) ja yksi vastaaja arvosti saamaansa mahdollisuutta "nähdä maailmaa". Samoin terveyteen liittyviä (oman tai läheisen sairauden voittaminen tai onnettomuudesta selviäminen, terveenä pysyminen) merkittäviä asioita mainitsi vain viidennes.

Materiaalisia saavutuksia tärkeänä piti vain neljä vastaajaa, heistä kolme kohdisti vastauksen oman asunnon hankkimiseen. Elämänkulkuun liittyviä saavutuksia (onnellinen lapsuus, nuoruus) korosti kaksi vastaajaa. Muut asiat esim. urheilusaavutukset tai asuinpaikanvaihdon saivat lisäksi yksittäisiä mainintoja. Vain yksi yrittäjä mainitsi saavutuksena hyvät ystävät.

3.6 Eroatko mielestäsi muista yrittäjistä?

Yrittäjiltä tiedusteltiin myös kokivatko he omien hankkeidensa ja yleensä elämänsä eroavan muiden yrittäjien tilanteesta. Valtaosa (n = 21/30, 70 %) koki eroavansa muista yrittäjistä. Heistä valtaosa (n = 13/21, 62 %) myös katsoi eroavuutensa olevan positiivista - oma tilanne oli paremmin kuin muilla.

Positiivisena erona itsen ja muiden välillä mainittiin useimmin se, ettei taloudellisilla seikoilla ole itselle yhtä suurta merkitystä kuin muille yrittäjille (kuusi vastaajaa). Eroa nähtiin myös siinä, että

itsellä oli muita yrittäjiä parempi mahdollisuus hallita omaa työtilannettaan: säädellä työmäärää tai valita töitä (kuusi vastaajaa). Lisäksi neljä yrittäjää oli sitä mieltä, että itse haluaa ja pystyy pitämään lomansa ja viettää vapaa-aikaa toisin kuin muut yrittäjät.

"Eroan paljonkin. En ole ajatellu, että mitä he kerää. Onko heille markka tärkeämpi kuin muut, mulla ei tarvii olla monta autoa. Firman velat maksoin asunnolla. Heille ei se tärkeää. Laiska yrittäjä ehkä itse. Arvostan vapaa-aikaa, en ole työnarkomaani, teen mitä tarvitsee, jopa enemmänkin. En ota stressiä liikaa." (H 2, nuorempi työllistävä miesyrittäjä)

Negatiivisella tavalla arvioitiin pääasiassa oman tilanteen eroavan siten, että muilla yrittäjillä menee paremmin tai on paremmat lähtökohdat kuin itsellä (kuusi mainintaa). Lisäksi mainittiin, että itse on muita enemmän sidoksissa yhteen paikkaan (liikkeeseen), muilla on joku tukena ja muut pystyvät lomailemaan (yksi maininta kutakin).

"Tuntuu, että eroaisi aika paljon...Tuntuu, että itse tekee pitkää päivää, että muilla menee paremmin." (H 30, nuorempi työllistävä miesyrittäjä)

Alle yksi kolmasosa haastatelluista (n = 8, 27 %) koki, ettei oma elämä eroa muiden yrittäjien tilanteesta. Yksi ei osannut sanoa.

3.7 Pohdinta

Haastateltavien elämäntilanteissa, "elämän välttämättömyyksissä" oli eroja ja hankkeet vaihtelivat kestoiltaan ja vaativuudeltaan, mikä vaikeuttaa niiden vertailua keskenään. Tulosten tulkintaa hankaloittaa myös se, miten hanke sana tahdottiin ymmärtää. Hanke –sana ohjasi ilmeisesti ajattelemaan projekteja, kuten hankintoja, minkä vuoksi haastateltavat eivät välttämättä huomanneet tuoda esiin kaikenlaisia asioita. Itsestään selvinä pidettyjä asioita ei välttämättä arvosteta samalla tavalla kuin niitä, joiden eteen on ponnisteltava ja tehtävä työtä. Tässä kyllä varmistettiin, että haastateltavat osaisivat ottaa huomioon myös yksityisen elämän. Haastateltavistamme ainakin kahdella kolmasosalla oli sekä työhön että yksityiselämään liittyviä hankkeita. Kaikista vastauksissa mainituista asioista yli puolet liittyi yksityiselämään ja alle puolet työhön ja yritystoimintaan.

Valtaosa hankkeista oli konkreettisia ja ne liittyivät erilaisiin elämäntehtäviin. Jo hankkeiden olemassaolo oli yksi elämään tyytyväisyyden merkki. Hankkeiden monipuolisuus ja se, etteivät ne olleet ristiriidassa keskenään on toinen tekijä, joka voi vaikuttaa hyvinvointiin. Valtaosalla oli ainakin työhön ja perheeseen tai harrastuksiin liittyviä asioita meneillään elämässään. Hankkeiden väliset ristiriidat tulivat oikeastaan esiin vain ajankäytön ongelmien kautta. Aikaa pyrittiin jakamaan, mutta se oli yksi tyytymättömyyden lähde yrittäjillä. Henkistä hyvinvointia saattoivat verottaa myös elämän muutosvaiheet, kuten esimerkiksi elämän organisointi sellaiseksi, että eläkkeelle siirtyminen olisi mahdollista. Elämänkriisit vaativatkin rutiininomaisesta elämäntavasta poikkeavaa panostusta ja epävarmuuden henkistä sietokykyä.

Työhön ja yritystoimintaan liittyvät hankkeet olivat tärkein asia elämässä yrittäjistä yli puolelle. Työ oli joka tapauksessa ainakin toiseksi tai kolmanneksi tärkein hanke. Sisällöllisesti työ oli sitä tärkeimpänä asiana pitäneistä noin puolelle rutiinia, noin puolelle kehitystoimintaa edellyttävää. Stratos-tutkimuksen perusteella onkin luotu jako neljään yrittäjätyyppiin: yleismieheen, uudistajaan, organisaattoriin ja rutiinin taitajaan (Haahti 1992). Tässä nousivat siis esiin rutiinin taitajat ja uudistajat. Joka tapauksessa "Työ ja terveys haastattelututkimuksen v. 2000" mukaan yrittäjistä oli työhönsä erittäin tai melko tyytyväisiä 93 %.

Työn merkitys perusteltiin hyvin eri tavoin. Stratos-tutkimuksessakin esiin nousseista tavoitteista tuli tässäkin esiin muun muassa toimeentulo ja työn tuoma tyydytys. Taloudellisen riippumattomuuden tavoite tuli esiin harvalla ja korkean tulotasonkin tavoitteen mainitsi vain muutama. Stratos-tutkimuksen mukaan viimeksi mainittu asia olikin Suomessa vasta kahdeksanneksi tärkein (Haahti 1992). Tässä tutkimuksessa hyvä toimeentulo oli vasta kolmanneksi tai neljänneksi tärkein hanke. Saattaa myös olla, ettei vaurastumisesta edelleenkään kehdata puhua suoraan. Kukaan ei myöskään maininnut ”hyvien tuotteiden tuottamista” hankkeena, vaan se ilmeisesti sisältyi työn tekemiseen. Koska kysyttiin hankkeita, ei myöskään tavoite olla henkilökohtaisesti riippumaton noussut esiin.

Työnteko on yksi ihmisen elämäntehtävistä ja sen merkitys voi elämän varrella muuttua. Työn arvostus voi olla korkeimmillaan noin 30 ikävuoden jälkeen verrattuna kotielämän ja muun vapaa-ajan merkitykseen (Pienyrityksen ja yrittäjän työkyvyn hallintajärjestelmä 1999). Yrittäjäksi ryhdytään yleensä kypsemässä iässä ja yritystoiminnan käynnistäminen edellyttää panostusta ja uuden opettelua, mikä selittää osaltaan työn merkitystä yrittäjillä eri vaiheissa. ”Työ ja terveys haastattelututkimuksessa v. 2000” tiedusteltiin, kuinka usein henkilö tuntee laiminlyövänsä kotiasioitaan ansiotyön vuoksi. Muista yrittäjistä kuin maatalousyrittäjistä yhteensä 39 % ei kokenut lyövänsä laimin kotiasioitaan juuri koskaan tai laiminlöi vain harvoin. Väestössä miehistä 57 % ja naisista 61 % ei kokenut lyövänsä laimin kotiasioita juuri koskaan tai laiminlöi harvoin. Suomalaiseen väestöön verrattuna yrittäjistä siis selvästi suurempi osa kokee laiminlyövänsä kotiasioitaan ansiotyön vuoksi.

Yksityiselämään liittyvät hankkeet olivat tärkeimpiä alle puolelle tutkittavista. Yksityiselämään liittyvistä asioista tärkeimpiä olivat perhe erityisesti lasten vuoksi ja kotitalo, koska se oli yksi perusasia elämässä. Moilasan (2000) mukaan hotelli- ja ravintola-alan työntekijät kokivat perheen tärkeimmäksi asiaksi elämässään iästä ja sukupuolesta riippumatta, työ oli heidän arvojärjestyksessään vasta toisella sijalla. Voisi olettaa, että yrittäjienkin työn merkitys syntyy osaltaan siitä, mitä muita asioita, kuten perheen elättämisen, työ mahdollistaa. Erilaiset harrastukset koettiin yleensä toiseksi tai kolmanneksi tärkeimmiksi, eikä niitä maininnut kuin yksi kolmasosa.

Yrittäjistä maatalousyrittäjiä mukaan lukematta 30 % kokee työnsä henkisesti melko tai hyvin raskaaksi, mutta väestöstä niin kokee jopa 34 % (Työ ja terveys haastattelututkimus v. 2000). Yrittäjää kuormittavat eniten työasiat, seuraavaksi taloudelliset asiat liittyen koti- tai yritysinvestointeihin. Työasioissa kuormittavat monet erilaiset asiat, muun muassa pitkät työajat. Työn epävarmuus on myös asia, joka vaikuttaa kielteisesti terveyteen (Moilanen 2000). Investoinneissa rasitti myös niiden pitkä kesto ja niiden vaatima ajallinen panostus. Perhe ja harrastukset taas eivät olleet kovinkaan tai ollenkaan kuluttavia.

Jos aikaa on hyvin rajallisesti, niin on luonnollista, että panostetaan siihen, mikä akuuteimmin panostusta vaatii. Jos kuitenkin kaikki energia ja aika kuluu vain yhdellä osa-alueella onnistumiseen, niin ehkä muilla osa-alueilla tapahtuvat muutokset ja mahdolliset ongelmat jäävät huomioon ottamatta ennen kuin ne ovat ehtineet kehittyä kriiseiksi. Vaikeudet yhdellä elämänosa-alueella voivat heijastua muihinkin. Esimerkiksi taloudellinen stressi lisää psyykkistä oireilua, mitkä puolestaan heikentävät parisuhteen laatua sekä miehillä ja naisilla (Sallinen ja Kinnunen 2001). Sallisen ja Kinnusen (2001) tutkimuksen mukaan taloudellinen stressi on yhteydessä myös vanhemmuuden laatuun. Naiset olivat sitä tyytymättömämpiä omaan vanhemmuuteensa, mitä enemmän he oireilivat psyykkisesti ja mitä heikommin heidän parisuhteensa toimi. Miehillä taas jo pelkästään taloudellisen stressin kokeminen heikensi tyytyväisyyttä vanhemmuuteen, mitä vähensivät lisäksi psyykinen oireilu ja parisuhteen heikko laatu. Perheen stressimallin (Conger ja

Elder 1994, ref. Sallinen ja Kinnunen 2001) mukaan taloudellinen stressi voi välittyä lapsiinkin ja aiheuttaa heissä masentuneisuutta, ahdistuneisuutta, päihteiden käyttöä tai muuta ongelmakäyttäytymistä. Yrittäjän elämänhallintaa ja stressinhallintaa on muun muassa, että yrittäjä kykenee ehkäisemään kriisien kärjistymisen usealla elämän osa-alueella yhtä aikaa (Virtanen ja Keskinen 2000). Tämän vuoksi on hyvä voida pitää huolta itselle tärkeimmistä elämän hankkeista pitkäjänteisesti.

Perhettä ja harrastuksia ei koettu varsinaisesti kuluttaviksi. Ottaen huomioon taloudellisen stressin yhteydet parisuhteen laatuun ja vanhemmuuteen, niin sekin riski on olemassa. Vastauksista ei tässä kohtaa käynyt ilmi, olivatko perhe ja harrastukset kaikille elämässä voimavaroja lisääviä asioita. Koska perhe ja harrastukset ovat myös niin kutsuttuja elämäntehtäviä, joiden merkitys vaihtelee elämänvaiheen mukaan, niiden toteuttaminen jo sinänsä antanee monille elämään tyytyväisyyden tunteen.

Pääosa yrittäjistä vaikutti tyytyväiseltä elämäänsä. ”Työ ja terveys haastattelututkimuksen v. 2000” mukaan yrittäjistä 92 % kuten väestöstäkin oli melko tai erittäin tyytyväisiä elämäänsä. Yhdellä kolmasosalla ei ollut elämässään yhtään toteutumaton hanketta eli he eivät olleet estyneet toteuttamasta itselleen tärkeitä asioita. Kahden kolmasosan vielä toteutumattomat hankkeet liittyivät lähinnä yksityiselämään, kuten esimerkiksi harrastuksiin, vapaa-ajan viettoon, perheeseen ja hyvinvointiin. Näihin voidaankin ajatella olevan paremmat mahdollisuudet viimeistään eläkkeellä, jolloin nämä useimmille vielä vähempiarvoiset asiat kohonevat tärkeysjärjestyksessä korkeammalle sijalle. Mitä varmempi ihminen tulevaisuudestaan on eli esimerkiksi, mitä pitkäjänteisemmin hän voi tulevaisuuttaan suunnitella, sitä onnellisempi ja tyytyväisempi ihminen myös on (Moilanen 2001).

Yrittäjillä menneisyyden onnistumisista tai muuten merkittävistä asioista yleisimpiä olivat työhön ja yrittämiseen liittyvät saavutukset, joita lähes kaikki muistelivat. Yli puolet muisteli myös perheeseen liittyviä merkittäviä käännekohtia ja tapahtumia. Harva muisteli esimerkiksi materiaalisia saavutuksia.

Valtaosa yrittäjistä kokee eroavansa muista yrittäjistä, kun he vertaavat omia hankkeitaan ja elämäänsä toisiin yrittäjiin. Koska yrittäjät ovat heterogeeninen ryhmä esimerkiksi toimialojen vuoksi, on vaikea määritellä mitään prototyyppiä. Yrittäjät siis vertasivat kukin itseään omaan mielikuvaansa muista yrittäjistä. Vastauksista päätellen yleinen uskomus yrittäjistä on, että raha on tärkeä motiivi, työn määrä on hallitsemattomissa ja ettei lomaa tai vapaa-aikaa vietetä. Yhtenä yleisimmistä eroista nimittäin mainittiin, etteivät taloudelliset asiat merkitse vastanneille yhtä paljon. Tämä lienee mielenkiintoista, koska esimerkiksi materiaaliset saavutukset ja toimeentulon toivat esiin vain muutamat haastateltavat eli ”raha” ei vastausten perusteella näyttäisi olevan niin tärkeää yrittäjille kuin uskotaan. Toinen yleisin eroavaisuus oli, että itsellä on paremmat mahdollisuudet säädellä työ määrää, minkä lisäksi omat mahdollisuudet vapaa-ajan viettoon nähtiin paremmiksi. Vain harva uskoi, että muilla yrittäjillä menisi paremmin.

4 JAKSAMISTA VAARANTAVAT TILANTEET JA NIISTÄ SELVIYTYMINEN

Työkyky on määritelty tasapainotilanteeksi työn vaatimusten ja ihmisen fyysisten, henkisten ja sosiaalisten voimavarojen välillä. Stressi on tila, joka seuraa ihmisen ja ympäristön vastavuoroisesta suhteesta, jossa yksilö havaitsee joko todellisen tai kuvitellun vastaamattomuuden tilanteen

vaatimusten ja henkilön biologisten, psykologisten ja sosiaalisten voimavarojen välillä (Sarafino 1994). Varsinkin pitkittynyt stressi voi vaarantaa yksilön jaksamisen. Jaksaminen tarkoittaa fyysistä, henkistä ja sosiaalista toimintakykyä ja hyvinvointia. Työhön liittyen puhutaan jaksamisesta eläkeikään sekä vielä hyvästä, terveestä eläkeiästä.

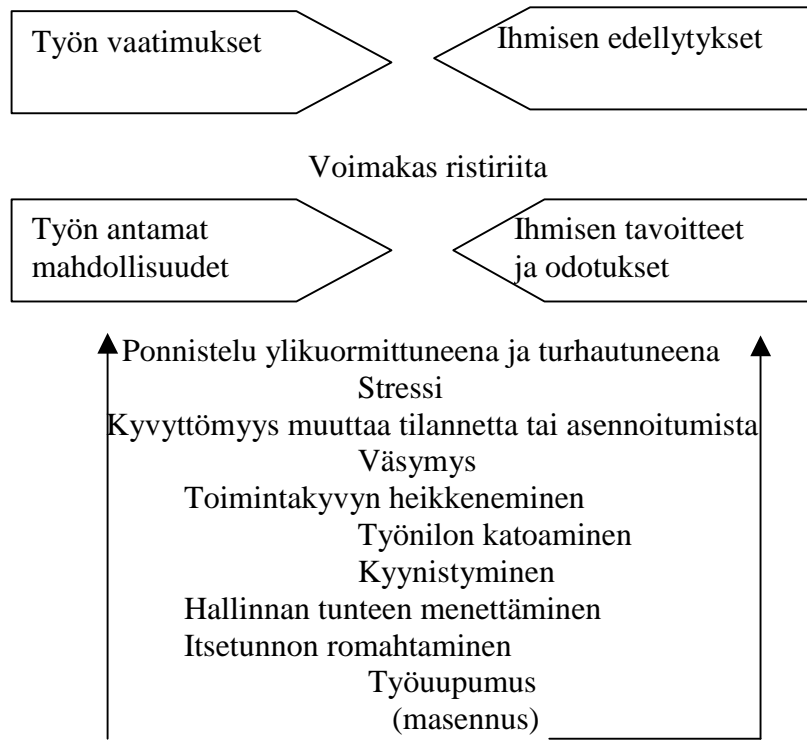
Ihmistä stressaavia tilanteita ovat muun muassa luonnon katastrofit, merkittävät elämänmuutokset ja krooniset tilanteet, kuten jatkuva ympäristön häly. Holmes ja Rahe (1967, ref. Sarafino 1994) ovat tutkimustensa perusteella listanneet elämänmuutokset sen mukaan, miten paljon uudelleen sopeutumista ne yleensä edellyttävät. Eniten stressiä synnyttävät aviopuolison kuolema, avioero tai avioparin erilleen joutuminen. Kuusi kymmenestä vaikeimmasta elämäntapahtumasta liittyy läheisiin ihmissuhteisiin ja vain kaksi työhön ja toimeentuloon (irtisanominen 8. sija ja eläkkeelle jääminen 10. sija). Stressin kokemisessa on eroja sukupuolten välillä. Melinin (1992) tutkimuksen mukaan naisten stressaantuneisuus oli korkeampi kuin miesten, varsinkin työpäivän päätyttyä, kun miesten stressitaso laski, niin naisten päinvastoin kohosi entisestään. Eron voidaan katsoa johtuvan muun muassa siitä, että naiset kokevat suurempaa ristiriitaa työn ja perheen yhteensovittamisesta kuin miehet. Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita siitä, *millaiset tilanteet ovat vaarantaneet yrittäjien jaksamisen*.

Stressin kokeminen, sen määrä ja laatu riippuvat siitä, miten yksilö tilanteen tulkitsee. Potentiaalisessa stressitilanteessa ihminen arvioi ensin, uhkaako tilanne hänen hyvinvointiaan ja toiseksi, millaiset hänen voimavaransa ovat vastata tilanteen vaatimukseen (Lazarus ja Folkman 1984). Kun tilanne tarjoaa mahdollisuuden kehittyä, edistyä ja saavuttaa jotain arvokasta, mikä on henkilön voimavarojen puitteissa mahdollista saavuttaa, tilanne todennäköisesti tulkitaan haasteeksi. Haasteeksi tulkittuun tilanteeseen yleensä suhtaudutaan positiivisesti ja koetaan miellyttäviä tunteita. Ihmisen toimintakyky on parhaimmillaan, kun tilanne herättää hänessä kohtuullisen määrän stressiä. Optimaalinen taso riippuu yksilöstä. Yleensä stressi-käsitteellä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö ei koe pystyvänsä vastaamaan ympäristön haasteisiin ja hän tuntee olonsa jännittyneeksi ja epämurheiseksi (Sarafino 1994). Negatiivisia tunteita syntyy, kun tilanne koetaan esimerkiksi pysyväksi menetykseksi tai muuten omaa hyvinvointia uhkaavaksi asiaksi. Jaksamisen kannalta olennaista on, että stressitila ei ole krooninen ja jatkuva.

Stressi vaikuttaa sekä biologisiin, psykologisiin että sosiaalisiin toimintoihin. Pitkittynyttä elimistöön vaikuttavaa stressiä kutsutaan yleiseksi sopeutumisoireyhtymäksi (Selye 1985, ref. Sarafino 1994), joka kuvataan seuraavaksi. Ihmisen biologisen hälytysjärjestelmän taistelu tai pako –reaktio saa elimistön valppaustilaan. Jos stressi jatkuu hälytysreaktion jälkeen, elimistö puolustautuu edelleen ja pyrkii sopeutumaan koettuihin vaatimuksiin. Elimistön jääminen pitkäksi ajaksi normaalia korkeampaan valppaustilaan heikentää sen kykyä vastustaa uusia stressinlähteitä (Selye 1985, ref. Sarafino 1994). Tämän seurauksena elimistö altistuu terveydellisille ongelmille. Stressi voi olla yhteydessä muun muassa mahahaavaan, astmaan, sydän- ja verisuonitauteihin sekä sairauksiin, jotka ovat seurausta heikentyneestä immuunisysteemin toiminnasta, kuten syöpään (Sarafino 1994). Stressi on yhteydessä ihmisen terveyteen sekä elimistön toiminnan että ihmisen oman käyttäytymisen välityksellä.

Psykologian saralla pitkittynyttä stressiä kuvaa termi loppuun palaminen eli työhön liittyen työuupumus (kuvio 5). Työkyvyn heikkenemisen hälytysmerkkejä ovat älyllisen suorituskyvyn heikkeneminen, keskittymis- ja muistivaikeudet, ajattelun kapeutuminen ja päätöksenteon vaikeutuminen (Gerlander, Saarinen ja Kalimo 1994). Tunne-elämän hälytysmerkkejä ovat pitkittyneet ja voimakkaat pettymyksen, ärtyneisyyden, ahdistuneisuuden ja masennuksen tunteet. Henkilö voi kokea itsensä väsyneeksi, tyytymättömäksi ja hän alkaa suhtautua työhön ja elämään kyynisesti. Työuupumukseen liittyvät muun muassa itseluottamuksen heikkeneminen,

arvottomuuden kokemukset ja keskittyminen pahan olon lievitykseen esimerkiksi lisäämällä alkoholin käyttöä. Lisäksi hälyttävää on, jos ihminen alkaa vieraantua ja vetäytyä sosiaalisista suhteista.



Kuvio 5. Työuupumuksen kehitys (Kalimo ja Toppinen 1997)

Stressi on siis tila, joka liittyy ajattelun ja tunteiden lisäksi myös käyttäytymiseen. Tutkimusten mukaan voimakasta stressiä kokevat ihmiset ovat taipuvaisia käyttäytymään niin, että se lisää sairastumisen tai loukkaantumisen mahdollisuutta (Sarafino 1994). Stressi voi lisätä esimerkiksi alkoholin, tupakan ja kahvin käyttöä. Stressi voi vaikuttaa myös sosiaaliseen käyttäytymiseen. Se voi esimerkiksi lisätä aggressiivista käyttäytymistä ja vähentää auttamiskäyttäytymistä (Sarafino 1994). Tämä vähentää stressaantuneen ihmisen mahdollisuuksia saada sosiaalista tukea. Sosiaalinen tuki kuitenkin suojaisi ihmistä stressiltä ja sen terveydellisesti haitallisilta vaikutuksilta.

Sosiaalisen tuen käyttö on yksi monista stressin hallinta keinoista. Coping-keinoilla tarkoitetaan yksilön pyrkimyksiä hallita, vähentää tai sietää stressaavista vuorovaikutustilanteista seuraavia sisäisiä ja/tai ulkoisia vaatimuksia (mm. Folkman ja Lazarus 1980, ref. Folkman 1984). Coping-keinojen tehtävinä on Folkmanin (1984) mukaan sekä epämurkavaa oloa aiheuttavan ongelman hallinta että tunteiden säätely. Carverin, Scheierin ja Weintraubin (1989, ref. Schwarzer ja Schwarzer 1997) kehittämässä COPE -kyselyssä ongelmakeskeisiin keinoihin luetaan aktiivinen hallinta, suunnittelu, kilpailevien toimintojen tukahduttaminen, viivästäminen ja instrumentaalisen tuen hakeminen. Emootiokeskeisiin keinoihin taas luetaan sosiaalisen tuen hakeminen tunnesyistä, positiivinen tulkinta ja kasvu, hyväksyntä, uskonnon puoleen kääntyminen ja tunteiden tuuletus. Suurimmassa osassa stressaavia tilanteita ihmiset käyttävät sekä ongelma- että emootiokeskeisiä keinoja ja niiden suhteelliset osuudet riippuvat siitä, miten tilanteet on tulkittu (Folkman ja Lazarus 1980, ref. Folkman 1984).

McCraen (1984) tutkimuksen mukaan haasteeksi tulkitussa tilanteessa ihmiset käyttivät useita mekanisme, kuten esimerkiksi rationaalista toimintaa, positiivista ajattelua, älyllistä kieltämistä, itsen sopeutumista, huumoria ja vastoinikäymisestä voiman etsimistä useammin kuin menetykseksi tai uhaksi tulkitussa tilanteessa. Uskonnon puoleen kääntymisen ja kohtalonuskon mekanismit olivat tyypillisiä sekä menetyksen että uhan edessä. Kohdatessaan menetyksen ihmiset käyttivät usein myös tunteiden tuuletusta ja uhan edessä toiveajattelua. Tässä haluttiin selvittää, *millaisia coping-keinoja yrittäjät käyttivät erilaisissa jaksamista vaarantaneissa tilanteissa.*

Ihmisen hallinnan tunne on yhteydessä stressitilanteeseen sekä edeltävänä tekijänä vaikuttamalla tilanteen tulkintaan ja keinojen valintaan että välittävänä tekijänä tilanteen ja tuloksen välillä (Folkman 1984). Tehokkaampia coping-keinoja käyttävät yleensä ihmiset, jotka uskovat, että asiat ovat riippuvaisia heidän omasta käyttäytymisestään eli ihmiset, joilla on sisäinen hallinnan kokemus (Rotter 1966). Ulkoisella hallinnan kokemuksella Rotter (1966) taas tarkoittaa sitä, että ihminen uskoo olevansa kohtalon armoilla ja kykenemätön vaikuttamaan asioiden kulkuun. Hallitsemattomuuden tunne voi myös olla seuraus stressitilanteesta, mikä on kolmas tapa, millä hallinnan tunne on yhteydessä stressitilanteeseen Folkmanin (1984) mukaan.

Erilaisten coping-keinojen käyttöön sekä stressaavien tilanteiden ja stressin kokemisen kertojen määrään vaikuttavat myös ikä, sukupuoli ja sosiaalinen asema (Whitbourne 1985, ref. Saarenheimo ja Suutama 1995). Coping-keinot ovat enemmistöllä pysyviä siirryttäessä keski-ikästä vanhuuteen (Saarenheimo ja Suutama 1995). Ikääntyvät ihmiset kuitenkin näyttävät käyttävän vähemmän ”epäkypsiä” keinoja, kuten vihamielistä suhtautumista tai pakoa ja välttämistä kuin nuoremmat (McCrae 1989, ref. Saarenheimo ja Suutama 1995). Yleisesti todettu ero miesten ja naisten käyttämissä coping-keinoissa on, että naiset käyttävät enemmän sosiaalista ja emotionaalista tukea kuin miehet. Sosiaalisen tuen koettu määrä on yhteydessä myös ammattiasemaan. Johtavassa asemassa suorittavan työn sijaan työskentelevien naisten kokema sosiaalisen tuen määrä vastasi miesten kokeman tuen määrää (Melin 1992). Myös yrittäjien käyttämissä coping-keinoissa voisi olettaa havaittavan näihin taustatekijöihin yhteydessä olevia eroja.

4.1 Missä tilanteessa koit jaksamisesi olevan vaarassa ja miten tilanne ratkesi?

Lähes puolet (13/30) haastatelluista kertoi jaksamisensa vaarantuneen *työmäärän, aikataulun tai kiireen* vuoksi. Heistä yli puolet koki juuri työurakan vaarantaneen jaksamista. Neljä haastateltavaa ei kokenut ongelmaksi niinkään työmäärää vaan väsymyksen tai uupumuksen, joka oli siitä seurannut. Tilanteet olivat ratkenneet eri tavoin. Työtilanteen järjestelyn tai työurakasta työtilaajan kanssa neuvottelun mainitsi kuusi haastateltavaa. Viisi oli sitä mieltä, että tilanne ratkeaa vain tekemällä töitä, uhraamalla vapaa-ajan ja lomat. Neljä taas mainitsi työnteon hellittämisen ja lepäämisen auttavan jaksamaan.

Väsymyksen tai uupumuksen mainitsi haastateltavista vastauksissaan lähes yksi neljäsosa (7/30). Lisäksi väsymys ja stressi varmasti liittyivät muodossa tai toisessa jaksamista vaarantaneisiin tilanteisiin, vaikkei niitä erikseen mainittukaan. Väsymystä olivat työn lisäksi aiheuttaneet ongelmat kotona. Väsymys oli aiheuttanut myös fyysisiä vaivoja. Neljä uskoi, että tilanne ratkeaa sillä, että itse havahtuu ja ymmärtää tilanteen ja muuttaa sitten toimintaansa. Tilanteet olivat ratkenneet esimerkiksi sillä, että oli irrottauduttu töistä, jopa lopetettu firma, suljettu kännykkä viikonloppuisin, tai sillä, ettei purettu väsymystä muihin. Muutama uskoi, että on pakko vain jaksaa ja lähteä käyntiin. Yksi uskoi rukouksen voimaan.

Neljän jaksamista olivat vaarantaneet useat päällekkäiset stressinlähteet: ensimmäinen vuosi yrittäjänä ja pienet lapset, ei lomaa; lukeminen, rakentaminen ja yrityksessä työn tekeminen; ei nukkunut, ei pitänyt lomaa, ruokarahat melkein loppuivat; läheinen kuoli, toinen sairastui, kaksinkertainen työ määrä töissä. Myös nämä tilanteet ratkesivat eri tavoin. Kolme otti muun muassa aikaa itselleen tai perheelleen. Yksi hakeutui hoitoon urakan päätyttyä. Yksi säilytti uskonsa tulevaisuuteen eristäytymättä.

Oma tai läheisen hengenvaara, sairaus tai häiriö oli vaarantanut yhden neljäsosan (8/30) haastatellun jaksamisen. Yksi on kerran lähes hukkunut, yksi nukahtanut rattiin ja ajanut auton metsään, yhdellä oma lapsi on ollut hengenvaarassa. Hukkumaisillaan ollut oli viime hetkellä saatu ylös. Auton metsään ajanut selvisi vammoilta ja kunnossa olleilla vakuutuksilla. Lapsen vakavan tilan hetkellä yksi taas uskoi jumalaan, nöyrytyi ja toivoi parasta. Oma sairastuminen oli uhannut viiden haastateltavan jaksamista. Yhden sairaus oli ratkennut leikkauksella ja hän selvisi säikähdyksellä. Yksi oli sairastunut, koska ei ollut tiedostanut olleensa niin väsynyt. Hän uskoi, että tilanteesta selviää ottamalla itse ”itseään niskasta kiinni”, irtaantumalla töistä muutaman päivän ajaksi ja purkamalla oloaan. Yksi oli sairastunut ennen avioeroa. Hän ajatteli yritystä ja ihmisiä, jotka tarvitsivat häntä ja selviytyi mielestään omalla tahdonvoimallaan. Hänkään ei ollut hakenut muuta apua kuin keskustellut yhden läheisen kanssa.

Masennuksen mainitsi kaksi haastateltavaa, vaikka moniin muihinkin tilanteisiin on varmasti liittynyt suruprosessin läpikäymistä ja luonnollisia masennuksen tunteita, vaikkei niitä mainittukaan. Molemmat johtuivat työhön liittyvän epäonnistumisen kokemuksesta. Yksi oli masentunut, minkä myötä myös stressisairaudet olivat vaikeutuneet. Tilanne oli ratkennut sillä, että vaimo vei lääkäriin. Toinen taas sairastui depressioon, kun hän joutui luopumaan firmastaan. Hän kuitenkin selvisi tilanteesta oman ajattelunsa avulla. Hän koki, että tilanteesta selviää vain niin, että löytää muuta mielekästä tekemistä, esimerkiksi kehittämällä uuden kannattavan yrityksen. Suvulta tai läheiseltä saadun tuen oli kokenut tärkeäksi yhteensä vain kolme tutkittavaa. *Mielenkiinnon menettämisen*, mikä on yksi pitkittyneen stressin ja alentuneen työkyvyn merkki, mainitsi kaksi haastateltavaa. Yksi yrittäjä on mennyt töihin ja tehnyt työnsä pakolla, vaikka ei olisi huvittanutkaan mennä töihin. Hän koki, että olo oli mennyt ohi, kun oli kantanut vastuunsa. Toinen taas, ”kun ei viitsinyt mitään”, päätti ystävän kanssa lähteä matkalle ja järjesteli työt niin, että se onnistui. Vastaavassa tilanteessa hän yleensä soittaa ystävälle tai lähtee matkalle.

Kaksi haastateltavaa mainitsi jaksamisen vaarantuneen, kun *rahat olivat loppu*. Yhden ratkaisuja olivat keskustelu pankinjohtajan kanssa sekä lisääjän pyytäminen tavarantoimittajilta laskujen maksamiseen. Toisella oli useita päällekkäisiä ongelmia eli hän ei ollut pitänyt lomaa, eikä nukkunut ja koki asiakkaiden ärsyttävän eli oli erittäin stressaantunut. Hän lähti yksin luonnon helmaan, mikä oli hänelle vapauttava kokemus. *Yrityskumppanuuden purkaminen ja työntekijän irtisanominen* olivat vaarantaneet kahden haastateltavan jaksamisen. Yksi otti yrityskumppanin kanssa erilleen ajautumisen puheeksi ja lopulta osti oman firman. Toinen olisi myynyt firman, jollei hänelle olisi tarjottu jatkamahdollisuutta firmassa osakkaana. Yksi haastateltava ei stressaantunut *asiakkaan painostuksesta*, vaan hän teki mitä vain kykeni ja tyytyi siihen. Yhden jaksamista on vaarantanut se, että hän ottaa työasioista saadun *negatiivisen palautteen* henkilökohtaisesti osaamatta purkaa sitä. Hän uskoo, että ratkaisu olisi muuttaa ajattelutapaansa.

Avioero oli vaarantanut kahden henkilön jaksamisen ja hyvinvoinnin. Yksi oireili. Toiselle avioero oli ollut vaikein tapahtuma elämän varrella, mistä oli vain pakko lähteä nousemaan. Hän uskoi omaan tahdonvoimaansa, sitkeyteensä ja yrittämiseensä. Hän piti lapsestaan huolta, toisaalta hukutti asioitaan työhön. *Fyysiset oireet* eli toistuvasti jumiutuva niska-hartiaseutu ja päänsärky vaivasivat

yhtä haastateltavaa. Hän ratkaisee tilanteen ottamalla yhteyden lääkäriin. Yhden jaksamista oli vaarantanut *oikeusjuttu*, missä oma tieto ja kokemus auttoi ja asia ratkesi ilman korvauksia.

4.2 Missä tilanteissa yrittäjien jaksaminen yleensä vaarantuu ja miten tilanteet ratkeavat?

Vain kaksi haastateltavaa kertoi suoraan oman jaksamisensa vaarantuneen siksi, että rahat olivat olleet loppu. Jos mukaan lasketaan firmoistaan luopumaan joutuneet, niin taloudellisiin vaikeuksiin liittyviä asioita oman jaksamisen vaarantajana mainitsi yhteensä vain viisi henkilöä. Kuitenkin lähes puolet (13/30) haastateltavista uskoi, että yrittäjien jaksamista vaarantavat yleisimmin *taloudelliset vaikeudet*. Yrittämiseen sisältyy aina taloudellisia riskejä, mutta niistä ei ilmeisesti kovin helposti puhuta henkilökohtaisella tasolla tai sitten niitä ei haluta ajatella omakohtaisesti.

Taloudelliset vaikeudet, rahan loppuminen ja velat, joiden takuuna on yrittäjän koko omaisuus, kuormittavat haastateltavien yrittäjien mielestä yrittäjiä yleensä raskaasti. Taloudelliset ongelmat ”tuovat yrittämiseen uhkakuvia” ja rahahuolien nähtiin vievän ”sietokyvyn rajoille”. Tilanteesta nähtiin seuraavan sekä negatiivisia että positiivisia tapahtumakulkuja. Osa uskoi yrittäjien tekevän konkurssin(3) tai luopuvan yrityksestä (3), mikä nähtiin yrittäjän terveyden kannalta mahdollisesti hyvänäkin ratkaisuna. Muutamat uskoivat yrittäjien juovan alkoholia (1), riitelevän kotona (1) ja joidenkin yrittäjien henkisen tasapainon uskottiin järkkävän (2) niin, että he masentuvat (1) tai päätyvät jopa itsemurhaan (4). Osa uskoi, että yrittäjät taistelevat ja tekevät työtä loppuun saakka (4). Mahdollisina keinoina selviytyä tilanteesta nähtiin neuvottelu pankin kanssa (3) tai yleensä puhuminen (2). Nähtiin myös, että yrittäjä voi keksiä jotain, kuten keinon rajoittaa kulut minimiin (2) ja yritys voi nousta uudelleen suhdanteiden mukana (3). Myös uuden yrityksen perustaminen nähtiin mahdollisena (2). Lisäksi harrastaminen (1) ja perheen tuki (1) nähtiin jaksamista auttavana asiana.

Toiseksi suurimman (9) yrittäjien jaksamista vaarantavan asian uskottiin olevan *liian suuri työmäärä, liian kireä aikataulu tai liian pitkä työputki*. Aktiivisina ongelma-alueina keinoina mainittiin neuvottelu asiakkaan (1) tai päämiehen (1) kanssa, työmäärän vähentäminen (1) ja välillä työstä irti päästäminen (2). Pari (2) arvioi, että yrittäjät tulevat työmäärän suhteen sokeaksi, alkavat hyväksyä sen ja kuvittelevat, että asia hoituu itsestään. Työmäärälle sokeutumisesta uskottiin usein seuraavan terveyden menetyksen. Muutama (3) haastateltava uskoi, että yrittäjällä ei ole oikein muuta mahdollisuutta kuin vain jaksaa, ottaa itsestään irti mitä voi tai odottaa, että tilanne tasaantuu. *Väsymyksen, uupumuksen tai salakavalan loppuun palamisen* (3) uskottiin yleisesti vaarantavan yrittäjien jaksamista. Ongelman ratkaisukeinoja ei oikein keksitty.

Työhön liittyvinä vaikeina yksittäisinä tilanteina mainittiin lisäksi *osakkuusriidat, konfliktit työntekijöiden kanssa, työntekijöiden saanti ja työntekijöiden poissaolojen vuoksi työn organisointi*. Uskottiin, että joko toinen osakas lähtee tai molemmat jatkavat omaa firmaansa, työntekijöiden kanssa pohditaan molempia osapuolia tyydyttävä ratkaisu yhteishengessä, tai että yrittäjän on vain työnnettävä omat asiat syrjään ja järjestettävä asiat.

Avioeron, omaisuuden jaon ja mahdollisen konkurssin näki uhkaavana tekijänä kaksi haastateltavaa. Ei uskota, että yrittäjä hakee apua, vaan että avioero tulee ja jollei yrityksen jatkamiseen saa tukea, voi päätyä ”hiljaisten joukkoon”. *Loukkaantuminen tai sairaus* (2) nähtiin erityisesti yksinyrittäjän jaksamista uhkaavana tekijänä. Tämän seurauksena nähtiin joko konkurssi, firman myyminen, se, että toinen hoitaa hommat tai että hommat vain keskeytyvät. Yksi uskoi yrittäjien jaksamisen vaarantuvan sen vuoksi, että he käyvät *lääkärillä niin harvoin* ja tekevät töitä väkisin, kipeinä. Lisäksi ulkopuolisen *byrokratian ja säännösten noudattaminen* koettiin raskaana. Yhden olo

vaihteli toivottomuudesta raivoon; vihan tunteen avulla hän ajattelee yrittäjän voivan selviytyä tilanteesta. Toinen uskoi, että virallisesti toimitaan ohjeiden mukaan, mutta käytännössä toisin.

4.3 Pohdinta

Suuri osa elämän stressaavimmista tapahtumista liittyi työhön. Yrittäjille työ on keskeinen osa elämää. Työmäärä ja kiire olivat yleisimpiä, muutaman jaksamista olivat vaikeuttaneet myös mm. työasiassa epäonnistuminen, tiukka rahatilanne ja ongelma yrityskumppanuussuhteessa. Mullistavia yksityiselämän tapahtumia, jotka olivat vaarantaneet jaksamista, mainitsi noin yksi kolmasosa. Niitä olivat mm. oma tai läheisen sairaus tai hengenvaara ja avioero. Koska yrittäjiltä kysyttiin jaksamista vaarantaneita tilanteita, he kertoivat luonnollisesti asioita, jotka uhkasivat tai olisivat voineet vaarantaa heidän hyvinvointiaan. Positiivisia elämäntapahtumia ei luonnollisesti mainittu, vaikka nekin voivat olla stressaavia asioita elämässä.

Koska haastattelussa esitetty kysymys oli hyvin vapaamuotoinen, niin vastaukset käsittivät sekä konkreettisia tapahtumia että psykologisia ilmiöitä. Vastaukset eivät olleet kattavia, esimerkiksi tunnekokemuksia ja tilanteiden merkityksiä olisi voitu selvittää tarkentavilla jatkokysymyksillä. Tunnesanoja käytettiin varsin vähän. Haastateltavien oli helpompi puhua ”työmäärästä” tai ”väsymyksestä” kuin esimerkiksi ahdistuneisuudesta. Vähäinen tunteista puhuminen voi liittyä opittuun tapaan olla puhumatta tunteista avoimesti tai yrittäjille tyypilliseen piirteeseen olla kääntymättä ahdingossaan muiden ihmisten puoleen. Vähäinen tunteista puhuminen voi liittyä myös siihen, ettei tunteita edes tunnusteta tai koeta niin selvästi, mikä on tyypillistä kuormittuneille ihmisille. Tunteiden käsittelylle, ilmaisulle ja ”tuulettamiselle” on joka tapauksessa hyvä löytää jokin kanava.

Haastateltavat käyttivät erilaisia coping-keinoja riippuen sekä tilannetekijöistä että yksilötekijöistä. Mielenkiintoista oli, että osa näki esimerkiksi liiallisen työnteon olevan jaksamisen vaarantava tekijä, osa taas kertoi, että jaksamisen vaaransi väsymys, eikä niinkään se, mistä väsymys oli seurausta. Ongelmanratkaisuun johtaa syyn, ei oireen hoitaminen. Toisaalta on tilanteita, joissa olon lieventäminen voi olla tarpeen, jotta muihin ongelmiin jaksettaisiin tarttua. Työuupumuksen mahdollisuutta lisäävätkin muun muassa stressitilanteiden hallintakeinojen rajoittuneisuus.

Kolme viidesosaa (62 %) tutkittavista käytti ongelmasuuntautuneita, ratkaisuun tähtääviä keinoja. Työmäärään, aikatauluun ja kiireeseen liittyvissä ongelmatilanteissa käytettiinkin pääsääntöisesti ongelmasuuntautuneita keinoja. Pieni osa käytti sekä ongelma- että emootioihin suuntautuneita keinoja. Omien ajattelutapojen ja tunteiden käsittely oli ratkaisukeinona kahden viidesosan (38 %) tilanteissa. McCraen (1984) tutkimuksen mukaanhan emootioihin kohdistuneista keinoista aktiivisen unohtamisen mekanismia käytettiin yleisimmin uhan edessä, kun taas positiivisen ajattelun mekanismia käytettiin useimmin reagoitaessa haasteeseen. Tunteisiin keskittyvät keinot soveltuvat erityisesti tilanteisiin, joissa omat vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset tai olemattomat, kuten läheisen kuolemassa.

McCraen (1984) mukaan suurin osa yksilöistä tulkitsee tilanteen yhtenäisellä tavalla menetykseksi, uhaksi tai haasteeksi kulttuuristen normien vaikutuksesta. Samankaltaisissa tilanteissa yrittäjät reagoivat hyvin eri tavoin. Esimerkiksi työmäärän ollessa liiallinen, yksi vaan tekee töitä, toinen taas ottaa lepotauon. Osa kertoi ”tekevänsä pakolla”, vaikka vastaavassa tilanteessa toinen yrittäjä saattoi kuunnella oloaan ja parantaa omaa oloaan tekemällä jotain, mikä tuottaa mielihyvää. Jälkimmäinen vaihtoehto kuulostaa paremmalta, koska se kertoo, että henkilö pitää huolta omasta henkisestä hyvinvoinnistaan. Monessa vastauksessa korostui järkevyys, omaan asennoitumiseen ja

toimintaan liittyvä oivaltaminen ja asioiden aktiivinen muuttaminen. Muutamaa auttoi ulkopuolinen henkilö, mutta pääosa ajatteli tai toimi itse. Moni uskoi, että yksin ajattelemalla, omalla tahdonvoimalla ja sitkeällä tekemisellä selviytyy. Tämä kuvaus on useiden yrittäjien persoonallisuusteorioiden mukainen. Muutama uskoi jumalaan ja rukouksen voimaan. Rukoileminen on uskon, lohdun ja toivon antajana toimiva stressin hallintakeino elämän pienemmissä vastoinkäymisissä.

Muiden yrittäjien tilanteisiin monet kertoivat vain muutaman ratkeamistavan, jotka usein olivat ääritapauksia. Harva todella pohti keinoja. Mahdollisesti uhkaavaa asiaa ei mielellään ajatella tai sitten keinoja ei nähdä olevan kovin monia. Aktiivisia, ongelmanratkaisuun tähtääviä tai sitä edesauttavia keinoja mainittiinkin suhteellisen vähän. Niitä olivat neuvottelut, oman toiminnan ja talouden kekseliäs hallinta, sekä sosiaalisen tuen että harrastusten käyttö voimavarana. Henkinen, sitkeä ja periksi antamaton ”taistelu” –asenne nähtiin tärkeänä, vaikka muutama katsoikin, että yrittäjän oman terveyden kannalta suosiolla lopettaminen voisi olla yrittäjälle parempikin vaihtoehto. Pessimistisistä skenaarioista puhuttaessa viitattiin siihen, että ”jos henkinen kantti ei kestä”, niin voi esimerkiksi päätyä itsemurhaan.

Yrittäjiä yhdistää työ, yritystoiminta, joten myös lähes kaikki vastaukset liittyivät yrittäjyyteen tai yritykseen. Yksityiselämä jäi näissä uskomuksissa paitsioon. Työuupumusta esiintyykin tyypillisesti yksilöillä, joille työ on keskeisin elämänsisältö (Gerlander, Saarinen ja Kalimo 1994). Kun haastateltavat kertoivat yrittäjien jaksamista vaarantavien tilanteiden ratkaisemisesta, ne olivat usein pessimistisiä: konkurssin mahdollisuus mainittiin usein. Taloudelliset paineet ja niihin liittyvä konkurssin pelko ovat vaikeampia hallita kuin esimerkiksi työmäärän tai työn organisoinnin hallinta, joihin on keksittävässä yksittäisiä konkreettisia keinoja. Vaikkei esimerkiksi työmäärä olisikaan välillä yrittäjällä hallinnassa, niin tieto siitä, että keinoja olisi, jos hän niitä vain haluaisi tai kyseisellä hetkellä pystyisi käyttämään, voi jo sinänsä helpottaa oloa. Velkaantuneella yrittäjällä mielessä jatkuvasti pyörivät taloudelliset asiat voivat kuluttaa henkisiä voimavaroja ja toimintakykyä niin, että asian torjuminen eli sen ajattelematta oleminen voi olla toimiva suojauskeino jonkin aikaa. Taloudellinen huoli voi torjunnasta huolimatta synnyttää stressiä, ahdistuneisuutta ja epämurkavaa oloa. Stressiä vähentäisi ja hallinnan tunnetta edistäisi toimintavaihtoehtojen pohtiminen ja vaihtoehtojen hyväksyminen etukäteen. Mitä vahvempi aito hallinnan tunne on, sitä vähemmän pelkoa ja stressiä asia synnyttää.

Coping-mekanismit eroavat defenssimekanismeista siinä, että niiden oletetaan olevan tietoisia pyrkimyksiä vastata yleensä ulkoisiin stressin lähteisiin, kun taas defenssit ovat usein tiedostamattomia ja ne tulkitaan reagoinniksi pikemminkin sisäisiin konflikteihin (McCrae 1984). Voimakkaan stressin alla ihmiset ovat taipuvaisia käyttämään itselleen luonteenomaisia tiedostamattomampiakin mekanismeja. Koska erilaiset coping-keinot soveltuvat erilaisiin stressitilanteisiin, ei olekaan yksittäistä kaikkein tehokkainta keinoa. Tärkeää kuitenkin olisi estää stressitilanteen pitkittyminen, koska voimavarojen ehtyessä ihminen voi alkaa käyttää yhä tehottomampia, lyhytvaikutteisempia ja jopa itselleen haitallisia keinoja tilansa lievittämiseksi.

5 HYVÄ TYÖKYKY JA JAKSAMINEN

Työkyky ja jaksaminen sisältävät monia tekijöitä, vaikka yksinkertaisimmillaan niitä voidaan kutsua pitkän aikavälin tasapainoksi ympäristön vaatimusten ja yksilön voimavarojen välillä (ks. s. 9-11). Työkyvyn yksi merkittävä osatekijä on terveys, jonka ihmiset määrittelevät eri tavoin. Terveystiedon määrää ja laatua ennustavat sosiodemografiset tekijät (esim. ikä, sukupuoli ja koulutus), biografiset tekijät (esim. omat kokemukset sairaudesta), havaittu haavoittuvuus eli uskottu sairastumisalttius, ystävien ja tuttavien ominaisuudet sekä terveystiedon saamisen tiheys (Falkum 1987). Tieto voi olla muun muassa teoreettista tai empiiristä, järkeilyä tai neuvoteltua (Falkum 1987).

Terveyttä voidaan kuvata positiivisina kokemuksina, klinisinä tiloina, toimintakykynä, minäkuvan laatuna, elämään suhtautumisena, terveyskäyttäytymisenä sekä positiivisten ja negatiivisten elämänkokemusten dialektiikkana (Häggman-Laitila 1999). Terveysteen liittyvät myös sairaudet ja niiden seurauksena tapahtuvat muutokset terveyden kokemisessa ja terveyden ylläpitämisessä tai sen edistämässä (Häggman-Laitila 1999). Laaja-alainen terveyskäsitteys liittyy hyväksi koettuun terveydentilaan ja terveyttä ylläpitävään ja edistävään käyttäytymiseen (Laffrey 1986, Farrand ja Cox 1993, Stuifbergen ja Becker 1994, ref. Häggman-Laitila 1999). Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, *miten yrittäjät määrittelevät työkyvyn ja jaksamisen omin sanoin, mitä määritelmät sisältävät ja miten laaja-alaisia ne ovat.*

Häggman-Laitilan (1999) tutkimuksessa kuvattiin kolme terveyskokemuksen perustyyliä, joita olivat itsetuntemukseen perustuva *kokonaisvaltainen* ja sisältäpäin määrittyvä, normaaliuteen perustuva *osittunut* ja ulkoapäin määrittynyt sekä *jäsentymätön*. Terveyskokemusten tyyliihin liittyi myös erilaiset omatoimisen terveydenhoidon motiivit. Kokonaisvaltaisesti terveytensä kokevien omatoimisen terveydenhoidon motiiveina olivat hyvä kunto, uupumisen ja jaksamisen tasapaino, hyvä olo, elämänilo ja onni sekä terveellisen elämäntavan suoma nautinto. Osittuneesti terveytensä kokeneet taas pyrkivät hoitamaan terveyttään ehkäistäkseen terveysriskit ja sairaudet ennalta sekä hallitakseen sairaudet, vaivat tai niihin liittyvät pelot.

Terveyden menettämisen uhka on asia, jonka ajatellaan saavan ihmiset käyttäytymään terveellisemmin. Becker ja Maiman (1975) ovat muuntaneet Rosenstockin (1966) terveysuskomusmallia (Uutela ja Härkäpää 1993). Muunnetun mallin mukaan sairautta ehkäisevän toiminnan edellytyksenä on, että ihminen uskoo olevansa sairastumisaltis ja että hän arvioi sairauden seuraukset ainakin kohtalaisen vakaviksi (Uutela ja Härkäpää 1993). Lisäksi hänen on uskottava, että sairautta ehkäisevät toimet ovat hyödyllisiä ja että toimintaan liittyvät esteet ovat hyötyjä pienemmät. Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, *millaisten asioiden yrittäjät kokevat uhkaavan työkykyään ja jaksamistaan.* Lisäksi selvitettiin, *missä määrin yrittäjät uskovat voivansa vaikuttaa uhkatekijöihin.*

Sairastumisalttiuden eli sairastumisriskin voi tunnistaa havaitsemalla oman työkykynsä ja jaksamisensa heikkouksia. Osa heikkouksista voi olla lyhyt-, osa pitkäkestoisia. Ikä tuo mukanaan joitain muutoksia. Ihmisen kuulo- ja näkökyky heikkenevät, toiminnot hidastuvat ja lihasvoima ja -massa pienenevät, vaikkakin muutoksia voi hidastaa merkittävästi aktiivisella, säännöllisellä liikunnalla (Ruoppila 1995, Heikkinen 1995). Älyllisten toimintojen heikkenemisessä on suuria yksilöiden välisiä eroja, eikä niitä edes ilmene kaikilla (Ruoppila 1995). Kiteytynyt älykkyys, jota mittaa mm. sanojen ymmärtäminen, voivat pysyä ennallaan tai lisääntyä myös yli 60 –vuotiailla (Ruoppila 1995). Joustava älykkyys, jota tarvitaan mm. uusissa ongelmanratkaisutilanteissa, voi

puolestaan heiketä iän myötä (Ruoppila 1995). Tässä haluttiin selvittää, *mitkä ovat yrittäjien työkyvyn heikkoja osa-alueita ja missä määrin he uskovat voivansa niihin vaikuttaa*.

Työkyvyn heikkouksia voi kompensoida muilla vahvuuksilla ja tukemalla työkykyä. Ihmisillä on ominaisuuksia ja voimavaroja, jotka suojaavat heitä sairauksilta ja tukevat työkykyä ja jaksamista. Muun muassa yrittäjien usko kykyynsä vaikuttaa asioihin voi olla vahvuus, kun se riittävän oikeaan osuvasti myös kuvaa yrittäjän todellista asioiden hallintaa. Työkykyä tukee ainakin terveyskäyttäytyminen. Tässä haluttiin selvittää, *mitkä ovat yrittäjien mielestä heidän vahvuuksiaan ja mitkä asiat puolestaan tukevat heidän työkykyään*.

Ihmisten heikkoudet, uhat, vahvuudet ja tukevat tekijät voivat olla fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisia. Fyysistä työkykyä ja jaksamista lääketieteellisesti arvioitaessa tutkitaan mm. hengitys- ja verenkiertoelimistön (Korhonen, Louhevaara ja Smolander 1995) sekä liikuntaelinten (niveltäen liikkuvuus, lihasvoima, lihasten kestävyys ja koordinaatio) toimintakyky (Takala ja Viikari-Juntura 1995).

Henkistä eli psyykkistä työkykyä arvioitaessa tutkitaan seuraavat toimintakyvyn osatekijät ja voimavarat (Gerlander, Saarinen ja Kalimo 1995): kognitiiviset toiminnot (esim. muisti ja ongelmanratkaisukyky), tunne-elämän tasapainoisuus (esim. kyky säädellä ja ilmaista tunteita), persoonallisuuteen liittyvät tekijät (esim. minäkuva ja coping-keinot) sekä motivaatio ja vireys (esim. kiinnostus ja tehokkuus). Lisäksi arvioidaan sosiaaliset taidot (esim. suoriutuminen sosiaalisissa rooleissa ja suhde työympäristön arvoihin ja normeihin).

Sosiaalinen työkyky voidaan myös erottaa omaksi osa-alueekseen, varsinkin kun keskitytään työyhteisöön liittyviin asioihin. Sosiaaliin taitoihin luetaan kuuluvaksi kyky omaksua työrooli ja kyky muokata sitä (Gerlander, Saarinen ja Kalimo 1995). Johtajan esimies- ja johtamisroolit ja -taidot vaikuttavat organisaatiokulttuuriin. Tärkeitä asioita siinä ovat ihmisten arvostus, palkitseminen, päätöksenteko ja suoritus- tai ihmiskeskeisyys (Lindström 1995). Työyhteisön toimintaan vaikuttavat olennaisesti tiedonkulku ja esimies-alaisuus suhteet sekä keskinäinen vuorovaikutus, apu, tuki, luottamus, ristiriidat ja asiakassuhteet (Lindström 1995). Tässä haluttiin selvittää, *mitkä fyysiset, henkiset ja sosiaaliset tekijät ovat olennaisia yrittäjien työkyvyssä ja jaksamisessa*.

5.1 Minkälaiset asiat mielestäsi kuuluvat hyvään työkykyyn ja jaksamiseen?

Tutkittavien työkyvyn ja jaksamisen määritelmistä on koottu yhteenvedo taulukkoon 4. Työkykyyn ja jaksamiseen sisältyi sekä fyysisiä, henkisiä että sosiaalisia asioita. Työkyvyn määritelmässä korostuivat sekä yleinen hyvä kuntoisuus että henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Suoraan työhön liittyen työkyky nähtiin työntekokykynä, hyväntuulisuutena töissä, osaamisena ja laadukkaana tuloksen tekokykynä. Taulukossa 5 on esitetty lyhyesti laadullisia havaintoja haastateltavien määritelmistä.

Taulukko 4. Vastaukset kysymyksiin: ”Minkälaiset asiat sinun mielestäsi kuuluvat hyvään työkykyyn ja jaksamiseen? Tuleeko mieleesi vielä muuta?” luokiteltuina sisältöalueisiin, mainintojen lukumäärä ja vastaajien lukumäärä (n=30)

Hyvä työkyky ja jaksaminen ovat sitä, että	Mainintoja	Vastaajia
1. On fyysisesti terve ja hyväkuntoinen.	21	18
2. Pystyy tekemään työnsä.	14	12
3. On töissä hyväntuulinen.	13	12
4. Voi henkisesti hyvin.	12	12
5. On ihmissuhteet kunnossa.	10	8
6. On tietotaitoa.	10	7
7. Jaksaa vielä työpäivän jälkeenkin.	9	8
8. On virkeä ja levännyt.	7	7
9. Työ on tulokseltaan laadukasta ja tehokasta.	6	4
10. Kokee, että on hyvä työkyky ja että jaksaa.	1	1
11. Työ soveltuu itselle.	1	1
12. Sopeutuu työympäristöön.	1	1
13. Ylläpitää työkykyään.	1	1

Taulukko 5. Laadullisia havaintoja työkyvyn ja jaksamisen määritelmistä haastateltavakohtaisesti ja määritelmien sisältämien asioiden lukumäärä

Haastateltavan numero	Asioiden määrä	Laadullisia havaintoja haastateltujen vastauksista
1	2	Tyytyväinen uravalintaan ja henkinen hyvinvointi työhön liittyen.
2	3	Yleinen hyvinvointi ja sopeutuminen työympäristöön.
3	5	Fyysinen terveys vaikuttaa työsuoritukseen; virkeänä pystyy keskittymään ja hoitamaan ihmissuhteet.
4	3	Virkeys, ilo ja työntekokyky.
5	3	Jaksamisen edellytyksenä on, että työ on vain osa elämää; hyvä työkyky on, että pystyy suunnittelemaan tekemisensä ja ettei työpäivä polta loppuun, jotta jaksaa muutakin.
6	5	Mielenterveys, virkeys; kunto, terveys; hyvät suhteet yrittäjiin, jotka ystäviä ja muu ihmisverkko ympärillä.
7	2	Tulos, tehokkuus, laatu, oikein tekeminen; yrityksen toiminnassa hyvät ratkaisut, hyvät työsuoritukset, asiakkaan tyytyväisyys ja oma taloudellinen etu.
8	2	Työmotivaatio, työnkehittäminen ja työhön perehtymisen jaksaminen.
9	2	Tehokkuus, varmasti laadukas tulos, toimitusvarmuus ajallaan.
10	4	Huolellisuus työn tekemisessä, hyväntuulisuus töissä, työpäivän jälkeenkin jaksaa, huumorintaju ihmissuhteissa.
11	5	Kunto; tietotaito; uuden oppiminen; työkyvyn kokemus, sen ylläpitäminen.
12	2	Kyky hoitaa yritykseen liittyvät olennaiset työt; pystyy hoitamaan myös muut asiat eli perheen ja järjestöt.
13	2	Tyytyväisyys elämään, hyvinvointi; haasteellisuus, pieni stressi.

Haastateltavan numero	Asioiden määrä	Laadullisia havaintoja haastateltujen vastauksista
14	7	Kunto; työnteon miellyttävyys, työmotivaatio, vireys, jaksaa tehdä työn, opettelee uusia asioita; tulee toimeen eri ikäisten kanssa.
15	4	Kunto; virkeys, työn ilo ja –nautinto; jaksaa asiakkaiden kanssa.
16	4	Kunto; stressinsietokyky, vireys, jaksaa innostua uusista ideoista.
17	6	Terveys; tietotaito, ilo ja positiivisuus asiakastyössä, luonnollisuus ja rehellisyys työpaikalla; jaksaa kiinnostua, tulkita, myötäelää, jutella asiakkaiden kanssa, kotiasiat kunnossa, jotta asiakkaita jaksaa.
18	4	Terveys; mielenterveys, työnteon mielekkyys, työn ilo, työnteke ei rassaa
19	3	Riittävä lepo; pitää itsestä huolta, pitää itsensä kunnossa, pystyy tekemään välttämättömän.
20	3	Kunto; henkinen kunto; asiakaspalvelussa iloinen, reipas, aktiivinen.
21	3	Kunto; arkisten asioiden jaksaminen; asiakaspalvelun jaksaminen.
22	4	Pystyy paneutumaan asioihin, jaksaa kouluttautua jatkuvasti ja seurata muutoksia, pystyy tekemään välttämättömän; osaa kuunnella, neuvoa, tukea asiakkaita.
23	4	Normaalipaino; henkinen kunto, suoriutuu tehtävistä, hoitaa säännöllisesti kuntoaan.
24	4	Kunto; henkinen vahvuus, yrityksen ja työtapojen kehityskyky; vanhemmat yrittäjät oppii nuoremmilta
25	3	Kunto; ei väsy koko päivänä; jaksaa muutakin kuin työn.
26	3	Terveys; harmonia elämässä; ei ristiriitoja kotona tai asiakkaiden kanssa.
27	6	Kunnolla ja tunnollisesti työn tekeminen, työn tulos kelvollinen, työstä saa rahan; perheasiat kunnossa, työyhteisön yhtenäisyys.
28	3	Innostunut työstä, kykenee irrottautumaan työstä, jaksaa.
29	3	Tuntee itsensä terveeksi, ei ole tylsä lähteä töihin jaksamattomuuden vuoksi; yksityiset turvaverkot kunnossa.
30	3	Kunto; henkinen vahvuus ja tasapaino; kotona kaikki kunnossa.

Tutkittavan työkyvyn ja jaksamisen määritelmä arvioitiin suppeaksi, kun se sisälsi kahdesta kolmeen asiaa ja laajaksi, kun se sisälsi neljästä seitsemään asiaa. Yli puolet määritelmistä oli suppeita (17/30).

Määritelmien sisältämät asiat luokiteltiin työkeskeisiin ja muihin asioihin liittyviin, jotta saataisiin kuva yrittäjien työkyky- ja jaksamiskäsityksen laaja-alaisuudesta. Työhön liittyviä ja yleisempiä, muihin asioihinkin liittyviä asioita mainittiin lähes yhtä paljon (51 vrt. 55). Viisi haastateltavaa ei maininnut muuhun kuin työhön liittyviä asioita ja vain kolme ei kertonut yhtään suoraan työhön liittyvää asiaa. Suuri osa yrittäjistä siis näkee työkyvyn ja jaksamisen käsittävän sekä työhön ja työtilanteisiin että yleisempään toimintakykyyn, terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä asioita.

Määritelmien sisältämät asiat luokiteltiin fyysisiin, henkisiin ja sosiaalisiin, jotta saataisiin kuvaa vastausten erilaisista painotuksista. Henkiset tekijät korostuivat yrittäjien työkyvyn ja jaksamisen määritelmässä. Kaikki haastateltavat toivat vastauksissaan esiin työkyvyn ja jaksamisen henkisen puolen. Yli yksi kolmasosa (12/30) jätti täysin määritelmässään mainitsematta työkyvyn ja jaksamisen fyysisen puolen. Selvästi sosiaalisia asioita taas ei tuonut määritelmässään esiin lähes puolet haastateltavista (13/30). Sosiaalinen toimintakyky on kuitenkin olennainen osa yrittäjän työkykyä.

Fyysiset, henkiset ja sosiaaliset tekijät ovat yhteydessä toisiinsa, minkä vuoksi niiden erottelu on hieman keinotekoisia. Näiden tekijöiden välisiä yhteyksiä haastateltavista toi spontaanisti esiin kolmasosa. Valtaosa (8/10) näistä yhteyshavainnoista sisältyi laajoihin työkyvyn ja jaksamisen määritelmiin. Useimmat toivat esiin fyysisen kunnon yhteyden henkiseen vointiin ja jaksamiseen. Lisäksi yhteyksinä mainittiin fyysisen yhteyden sosiaaliseen (2), henkisen sosiaaliseen (2) ja sosiaalisen henkiseen (1).

5.2 Työkyvyn yksityiskohtainen analyysi

Haastateltavia pyydettiin kertomaan työkyvyn ja jaksamisen määrittelyn jälkeen oman työkykynsä fyysiset, henkiset ja sosiaaliset vahvuudet, heikkoudet, sekä työkyvyn osatekijöitä uhkaavat ja tukevat tekijät. Lähes kaikki vastaajat kertoivat työkyvyssään fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisia heikkouksia ja uhkatekijöitä sekä vahvuuksia että tukevia tekijöitä. Keskimäärin kuhunkin kohtaan annettiin yhdestä kahteen vastausta. Lähes kaikki kertoivat fyysisiä työkyvyn osa-alueita. Eniten ei ole tai en osaa sanoa –vastauksia saatiin sosiaalisia uhkatekijöitä tiedusteltaessa (10/30). Tutkittavia pyydettiin arvioimaan oma pystyvyytensä suhteessa erilaisiin mainitsemiinsa heikkouksiin ja uhkatekijöihin. Pystyvyyden kokemus on tärkeä, koska usko mahdollisuuteen ja kykyyn vaikuttaa asioihin on yhteydessä hyvinvointiin sekä tunteen että todellisen toiminnan kautta. Tuloksista esitellään ensin fyysiset, sitten henkiset ja sosiaaliset tekijät.

5.2.1 Fyysinen osa-alue

Fyysiset heikkoudet ja uhat

Suurin osa tutkittavista mainitsi jonkun sairauden tai vaivan (taulukko 6). Yleisimpiä fyysisiä heikkouksia olivat tuki- ja liikuntaelinvaivat, jotka ovat yleisiä työikäisellä väestöllä muutenkin. Fyysisten sairauksien ja vaivojen lisäksi heikkouksia olivat fyysinen kunto, elintavat, ylipaino ja ikääntyminen. Näistä eniten uskottiin voitavan vaikuttaa kuntoon. Melko paljon uskottiin voitavan vaikuttaa vielä ikääntymisen vaikutuksiin, ylipainoon ja tuki- ja liikuntaelinvaivoihinkin. Luonnollisesti tiettyihin sairauksiin vaikuttamiskyky oli vähäinen, mutta yllättävää oli, että elintavat heikkoutenaan maininneet kokivat myös voivansa vaikuttaa niihin vain melko vähän.

Taulukko 6. Tutkittujen raportoimat fyysiset heikkoudet luokitettuina, luokkien sisältämien mainintojen (M) ja vastaajien (V, n=27) lukumäärät, tutkittujen antamien vastausten frekvenssit kysymykseen: ”Missä määrin koet itse pystyväsi vaikuttamaan mainitsemaasi asiaan asteikolla 0-4, jos 0 tarkoittaa en lainkaan, 1 = vähän, 2 = melko vähän, 3 melko paljon ja 4 = paljon?”, P – tarkoittaa, että pystyvyysarvio puuttuu ja pystyvyysarvioiden keskiarvot (P ka) on ilmoitettu yhden desimaalin tarkkuudella

Fyysinen heikkous	M	V	0	1	2	3	4	P -	P ka
1. Sairaudet ja muut fyysiset vaivat	39	24	5	3	2	16	11	0	2.5
1.1. Tuki- ja liikuntaelinvaivat	23	16	1	2	1	11	8	0	3.0
1.1.1. Niska-hartiaseutu	7	7	1	0	0	4	2	0	2.9
1.1.2. Selkä	7	7	0	0	0	3	4	0	3.6
1.1.3. Kädet	3	3	0	1	0	1	1	0	2.7
1.1.4. Jalat	3	3	0	1	0	2	0	0	2.3
1.1.5. Kulumat	1	1	0	0	0	0	1	0	
1.1.6. Lihakset	1	1	0	0	0	1	0	0	
1.1.7. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	1	1	0	0	1	0	0	0	
1.2. Sairaudet	14	10	4	1	1	5	3	0	2.1
1.2.1. Suolisto- ja ruoan sulatus	5	2	1	0	0	2	2	0	2.8
1.2.2. Sydän- ja verisuonitaudit	3	3	1	0	0	2	2	0	3.0
1.2.3. Hengitystiet	2	2	1	1	0	0	0	0	0.5
1.2.4. Iho-oireet	2	2	1	0	0	1	0	0	1.5
1.2.5. Reuma	1	1	0	0	0	1	0	0	
1.3. Muut									
1.3.1. Kuuro korva	1	1	1	0	0	0	0	0	
1.3.2. Fyysinen koko	1	1	1	0	0	0	0	0	
1.3.3. Poikkeava vuorokausirytm	1	1	0	0	0	0	1	0	
2. Kunto	7	7	0	0	1	2	4	0	3.6
2. Elintavat	6	6	0	1	1	2	1	1	2.2
2.1. Hoitaminen yleisesti	2	2	0	0	0	0	1	1	
2.2. Liikunnan puute	2	2	0	0	0	2	0	0	3.0
2.3. Tupakointi	1	1	0	0	1	0	0	0	
2.4. Altistaa itsensä loukkaantumisille	1	1	0	1	0	0	0	0	
4. Ylipaino	3	3	0	0	0	2	0	1	3.0
5. Ikääntyminen	3	3	0	0	0	2	1	0	3.3

Sairaudet ja fyysiset vaivat nähtiin yleisimpinä fyysisinä työkykyä uhkaavina tekijöinä (taulukko 7). Muita uhkatekijöitä olivat ikääntyminen, elintavat, loukkaantuminen tapaturmaisesti ja unihäiriö. Uhkaaviin fyysisiin sairauksiin ja vaivoihin uskottiin pystyttävän vaikuttamaan yhtä paljon kuin heikkouksiinkin. Sydän- ja verisuonitaudit muodostivat poikkeuksen. Ne, joita taudit tällä hetkellä vaivasivat, uskoivat voivansa vaikuttaa niihin melko paljon, kun taas uhkatekijänä sen näkevät taas eivät uskoneet voivansa vaikuttaa niihin kuin vähän. Jos elintavat olivat oma heikkous, niihin koettiin voitavan vaikuttaa vain melko vähän. Kun elintavat mainittiin uhkatekijäksi, niihin uskottiin voitavankin vaikuttaa paljon, uhkatekijöistä kaikista eniten. Ikääntymisen vaikutukset nähtiin uhkatekijöinä vääjäämättömämpinä kuin jos ne olivat koettuja heikkouksia.

Taulukko 7. Tutkittujen raportoimat fyysiset uhkatekijät luokitettuina, luokkien sisältämien mainintojen (M) ja vastaajien (V, n=30) lukumäärät, tutkittujen antamien vastausten frekvenssit kysymykseen: ”Missä määrin koet itse pystyväsi vaikuttamaan mainitsemaasi asiaan asteikolla 0-4, jos 0 tarkoittaa en lainkaan, 1 = vähän, 2 = melko vähän, 3 melko paljon ja 4 = paljon?”, P – tarkoittaa, että pystyvyysarvio puuttuu ja pystyvyysarvioiden keskiarvot (P ka) on tässä ilmoitettu yhden desimaalin tarkkuudella

Fyysinen uhkatekijä	M	V	0	1	2	3	4	P -	P ka
1. Sairaudet ja fyysiset vaivat	32	20	5	5	5	10	3	7	2.3
1.1. Sairaudet	20	16	5	2	5	5	2	4	2.2
1.1.1. Yleisesti terveys	13	13	2	1	2	3	2	3	2.0
1.1.2. Sydän- ja verisuonitaudit	4	4	2	0	2	0	0	0	1.0
1.1.3. Syöpä	4	4	0	1	1	1	0	1	2.0
1.1.4. Allergiat	2	2	1	0	0	1	0	0	1.5
1.1.5. Vatsahaava	1	1	0	0	0	1	0	0	
1.2. Tuki- ja liikuntaelinvaivat	12	7	0	3	0	4	1	3	2.1
1.2.1. Selkä	4	4	1	0	0	1	0	2	1.5
1.2.2. Niska-hartiat	4	4	0	1	0	1	1	1	2.7
1.2.3. Kädet	1	1	0	1	0	0	0	0	
1.2.4. Jalat	1	1	0	0	0	0	0	1	
1.2.5. Kulumat	1	1	0	0	0	0	0	1	
1.2.6. Tuki- ja liikuntaelinjutut	1	1	0	0	0	1	0	0	
2. Ikääntyminen	8	8	1	1	1	5	0	0	2.3
2.1. Ikääntyminen yleisesti	4	4	1	0	0	3	0	0	2.5
2.2. Ruumiin kunnon heikkeneminen	3	3	0	1	0	2	0	0	2.3
2.3. Jaksamisen heikkeneminen	1	1	0	0	1	0	0	0	
3. Elintavat	7	5	0	0	0	2	5	0	3.7
3.1. Kuntoilun puute	3	3	0	0	0	2	1	0	3.3
3.2. Addiktio	3	3	0	0	0	0	3	0	4.0
Kahvi, alkoholi ja tupakka									
3.3. Valvominen	1	1	0	0	0	0	1	0	
4. Loukkaantuminen tapaturmaisesti	4	4	1	0	3	0	0	0	1.5
5. Unihäiriö	1	1	0	0	0	1	0	0	

Fyysiset vahvuudet ja tukevat tekijät

Yleisimpiä fyysisiä vahvuuksia olivat kunto ja terveys (taulukko 8). Sekä kunnon ja terveyden kokeminen vahvuuksina on hyvin subjektiivista. Esimerkiksi yli yksi neljäsosa koki itsensä terveeksi, koska sairaudet eivät heidän mielestään haittaa työntekeä. Sairauksien aiheuttamia haittoja voi minimoida ja niitä voi mahdollisesti myös ehkäistä sekä elintavoilla että hoitamalla sairautta. Elintavat mainitsi vahvuudekseen yli yksi neljäsosa tutkittavista. Elintapojen näkeminen omana vahvuutena vahvistanee pystyvyyden kokemusta ja osoittaa aktiivista hallintakykyä.

Taulukko 8. Tutkittujen raportoimat fyysiset vahvuudet luokitettuina, luokkien sisältämien mainintojen ja vastaajien lukumäärät ($n = 30$)

Vahvat fyysiset osa-alueet	Mainintoja	Vastaajia
1. Kunto	23	18
1.1. Yleiskunto	11	10
1.2. Voima	7	7
1.3. Kestävyys	1	1
1.4. Nopeus	1	1
1.5. Jaksaminen yleisesti	1	1
1.6. Jalat kunnossa	1	1
1.7. Ei rasitu matkustamisesta	1	1
2. Terveys	21	15
2.1. Terveys yleisesti	10	10
2.2. Sairaudet eivät haittaa	9	8
2.3. Kokee itsensä terveeksi	2	2
3. Elintavat	11	8
3.1. Kunnanhallinta yleisesti	3	3
3.2. Liikunta	4	3
3.3. Ei tupakoi	2	2
3.4. Painonhallinta	2	1
4. Sairauden hoitaminen ja sen ehkäisy	5	4
4.1. Hoitaminen	4	1
4.2. Ehkäisy	1	1
5. Työnteko	4	3
5.1. Työnvaatimukset fyysisesti vähäiset	2	2
5.2. Välttää fyysistä kuormittumista	2	2
6. Henkinen hallinta	2	2
7. Sattuma	1	1

Fyysistä työkykyä tukevat tekijät olivat lähes samoja kuin vahvuudetkin. Elintavat mainittiin useammin kuin terveys ja kunto (taulukko 9). Lääkityksen, kuntoutuksen ja hieronnan koettiin myös tukevan työkykyä tarvittaessa.

Taulukko 9. Tutkittujen raportoimat fyysistä työkykyä tukevat tekijät luokitettuina, luokkien sisältämien mainintojen ja vastaajien lukumäärät ($n = 29$)

Fyysistä työkykyä tukevat tekijät	Mainintoja	Vastaajia
1. Elintavat	30	19
1.1. Kuntoilu	19	18
1.2. Ruokavalio	4	4
1.3. Yleisesti elämäntavat	4	4
1.4. Riittävä uni	2	2
2. Hyvä terveys ja kunto	16	15
3. Lääkitys ja seuranta	4	4
4. Kuntoutus ja hieronta	2	2
5. Virkistävä toiminta	2	2
6. Henkinen puoli yleisesti	2	2
7. Sosiaalinen puoli yleisesti	1	1
8. Yhteiskunnan tuki	1	1

5.2.2 Henkinen osa-alue

Henkiset heikkoudet ja uhat

Yrittäjät kokivat henkiseksi heikkouksikseen ominaisuuksia, joihin he kokivat voivansa vaikuttaa melko vähän (taulukko 10). Heikkouksia olivat myös stressi ja kiire, mielialaongelmat, sekä väsymys ja uupumus. Eniten näistä uskottiin pystyvän vaikuttamaan väsymykseen ja uupumukseen, kuitenkin muihin pystyvyys oli melko vähäistä. Vaikeinta oli vaikuttaa täydellisyyden tavoitteluun, sekä ikääntymisen vaikutuksiin että omaan motivaatioon.

Taulukko 10. Tutkittujen raportoimat henkiset heikkoudet luokitettuina, luokkien sisältämien mainintojen (M) ja vastaajien (V , $n = 27$) lukumäärät, tutkittujen antamien vastausten frekvenssit kysymykseen: ”Missä määrin koet itse pystyväsi vaikuttamaan mainitsemaasi asiaan asteikolla 0-4, jos 0 tarkoittaa en lainkaan, 1 = vähän, 2 = melko vähän, 3 melko paljon ja 4 = paljon?”, p – tarkoittaa, että pystyvyysarvio puuttuu ja pystyvyysarvioiden keskiarvot (P ka) on tässä ilmoitettu yhden desimaalin tarkkuudella

Henkinen heikkous	M	V	0	1	2	3	4	P -	P ka
1. Ominaisuus	17	12	1	2	6	3	1	3	1.9
1.1. Kiltteys	6	6	0	1	2	2	0	1	2.2
1.2. Itseluottamus	4	4	0	0	3	0	0	1	2.0
1.3. Täydellisyyden tavoittelu	4	4	0	2	1	0	0	1	1.3
1.4. Ärtävyys	2	2	1	0	0	0	1	0	2.0
1.5. Äkkipikaisuus	1	1	0	0	0	1	0	0	
2. Stressi ja kiire	10	10	1	1	4	3	0	1	2.0
2.1. Stressi	6	6	1	1	2	1	0	1	1.6
2.2. Kiire	4	4	0	0	2	2	0	0	2.5
3. Mieliala	9	9	3	3	2	2	0	2	1.9
3.1. Masennus tai ahdistus	6	6	0	2	0	2	0	2	2.0
3.2. Ailahtelevaisuus	3	3	0	1	2	0	0	0	1.7

Henkinen heikkous	M	V	0	1	2	3	4	P -	P ka
4. Väsymys ja uupumus	7	7	1	0	0	6	0	0	2.6
5. Ikääntyminen	5	5	1	0	0	1	1	2	1.5
5.1 Oppimiskyky	4	4	1	0	0	1	0	2	1.5
5.2. Sopeutuminen muutoksiin	1	1	0	0	0	0	1	0	
6. Motivaatio	5	4	2	0	0	1	1	1	1.8

Henkiset uhkatekijät olivat sekalaisempia kuin heikkoudet. Uhkatekijät poikkesivat heikkouksista myös siinä, että uhkatekijöinä mainittiin yksilön sisäisten tekijöiden lisäksi myös ulkoisia tekijöitä, kuten esimerkiksi taloudelliset ongelmat. Yleisimmin mainittuja uhkatekijöitä olivat uupumus, mielenterveyden ongelmat, ikääntymisen vaikutukset ja stressi ja kiire (taulukko 11). Tiettyjen heikkouksien ja uhkatekijöiden pystyvyysarviot poikkesivat toisistaan. Uupumuksen uhkaan koettiin voitavan vaikuttaa vain melko vähän, kun taas väsymykseen ja uupumukseen heikkoutena koettiin voitavan vaikuttaa melko paljon. Ikääntymisen ja stressin ja kiireen kohdalla ero oli päinvastainen. Kun henkilöt kokivat ne omiksi sen hetkiseksi heikkouksikseen, niin pystyvyyden kokemus oli melko vähäinen. Kun ne taas nähtiin uhkatekijöinä, niihin uskottiin pystyttävän vaikuttamaan melko paljon.

Taulukko 11. Tutkittujen raportoimat henkiset uhkatekijät luokitettuina, luokkien sisältämien mainintojen (M) ja vastaajien (V, n = 29) lukumäärät, tutkittujen antamien vastausten frekvenssit kysymykseen: ”Missä määrin koet itse pystyväsi vaikuttamaan mainitsemaasi asiaan asteikolla 0-4, jos 0 tarkoittaa en lainkaan, 1 = vähän, 2 = melko vähän, 3 melko paljon ja 4 = paljon?”, p – tarkoittaa, että pystyvyysarvio puuttuu ja pystyvyysarvioiden keskiarvot (P ka) on tässä ilmoitettu yhden desimaalin tarkkuudella

Henkinen uhkatekijä	M	V	0	1	2	3	4	P -	P ka
1. Uupumus	8	8	1	1	2	2	0	2	1.8
2. Mielenterveys	8	8	1	0	2	2	1	1	1.7
3. Ikääntyminen	8	7	0	0	1	3	1	2	2.5
3.1. Oppimiskyky ja muisti	3	3	0	0	0	1	1	1	3.5
3.2. Stressinsietokyky	1	1	0	0	0	1	0	0	
3.3. Jaksaminen	1	1	0	0	1	0	0	0	
3.4. Sopeutuminen	1	1	0	0	0	0	0	1	
3.5. Ikääntyminen yleisesti	1	1	0	0	0	1	0	0	
4. Stressi ja kiire	6	6	0	0	2	1	2	1	2.6
5. Heikot kognitiiviset kyvyt	5	4	2	0	0	1	1	1	1.8
6. Työmotivaatio	3	3	0	0	0	1	0	2	
7. Terveys	3	3	1	0	0	0	1	1	2.0
8. Ihmissuhdeongelmat	3	2	0	0	0	2	0	1	3.0
9. Taloudelliset tekijät	2	2	0	0	1	1	0	0	2.5
10. Työn loppuminen	2	2	0	0	0	1	1	0	3.5
11. Oma luonne	2	2	0	0	1	0	1	0	3.0
12. Alkoholinkäyttö	1	1	0	0	0	0	1	0	4.0

Henkiset vahvuudet ja tukevat tekijät

Lähes kaikki tutkittavat kokivat työkyvyssään henkiseksi vahvuudekseen jonkin piirteensä (taulukko 12). Useimmin mainittiin pitkäjänteisyys, sitkeys ja positiivisuus, jotka yleensä luetaan yrittäjille tyypillisiin piirteisiin. Lisäksi mainittiin muun muassa osaaminen työssä ja asenne työhön.

Taulukko 12. *Tutkittujen raportoimat henkiset vahvuudet luokitettuina, luokkien sisältämien mainintojen ja vastaajien lukumäärät (n = 30)*

Vahvat henkiset osa-alueet	Mainintoja	Vastaajia
1. Piirre	43	27
1.1. Pitkäjänteisyys	8	8
1.2. Sitkeys	7	7
1.3. Positiivisuus	6	6
1.4. Määrätietoisuus	5	5
1.5. Itseluottamus	3	3
1.6. Tasapainoisuus	3	2
1.7. Itsetuntemus	2	2
1.8. Stressinsietokyky	2	2
1.9. Rohkeus	2	2
1.10. Empaattisuus	3	2
1.11. Sosiaalisuus	2	2
1.12. Etäisyys	1	1
2. Kognitiiviset kyvyt ja osaaminen työssä	9	4
3. Asenne työhön	7	6
4. Tyytyväisyys onnistumisen kokemuksista	2	2
5. Saa itsevarmuutta tilauskannan varmuudesta	1	1
6. Osaa ottaa yhteyden fyysiseen puoleen huomioon	1	1
7. Voimavarana perhe	1	1
8. Voimavarana luovat harrastukset	1	1
9. Tyytyväisyys elämään	1	1

Henkistä työkykyä tuki sisäisistä tekijöistä motivaatio, itseluottamus ja positiivinen asenne (taulukko 13). Osa työkykyä tukevat myös oma toiminta, kuten elintavat ja harrastaminen. Lisäksi henkisen työkyvyn tueksi osa mainitsi sosiaaliset suhteet.

Taulukko 13. Tutkittujen raportoimat henkiset tukevat tekijät luokitettuina, luokkien sisältämien mainintojen ja vastaajien lukumäärät ($n = 30$)

Henkiset tukevat tekijät	Mainintoja	Vastaajia
1. Motivaatio, joka auttaa jaksamaan	13	11
2. Elintavat	7	7
2.1. Kunnonhoito yleisesti	4	4
2.2. Liikunta	1	1
2.3. Ruokailu	1	1
2.4. Tasapainoinen elämä	1	1
3. Itseluottamus	7	7
4. Positiivinen asenne	7	6
5. Virkistävä vapaa-aika ja harrastaminen	6	6
6. Perhe	6	6
7. Uskonto	2	2
8. Asiakassuhteet	1	1
9. Järjestötoiminta	1	1
10. Sosiaalinen puoli yleisesti	1	1

5.2.3 Sosiaalinen osa-alue

Sosiaaliset heikkoudet ja uhat

Sosiaaliin työkyvyn heikkouksiin koettiin voitavan vaikuttaa keskimäärin melko vähän, oli sitten kyse ihmissuhteiden hoitamisesta, suhteiden kuormittavuudesta tai omasta luonteesta (taulukko 14). Helpoimmin koettiin olevan korjattavissa haluttomuus hoitaa suhteita, oma ärsyntyminen ja suhteiden puute.

Taulukko 14. Tutkittujen raportoimat sosiaaliset heikkoudet luokitettuina, luokkien sisältämien mainintojen (M) ja vastaajien (V , $n = 25$) lukumäärät, tutkittujen antamien vastausten frekvenssit kysymykseen: ”Missä määrin koet itse pystyväsi vaikuttamaan mainitsemaasi asiaan asteikolla 0-4, jos 0 tarkoittaa en lainkaan, 1 = vähän, 2 = melko vähän, 3 melko paljon ja 4 = paljon?”, p – tarkoittaa, että pystyvyysarvio puuttuu ja pystyvyysarvioiden keskiarvot (P ka) on tässä ilmoitettu yhden desimaalin tarkkuudella

Sosiaalinen heikkous	M	V	0	1	2	3	4	P -	P ka
1. Ihmissuhteiden hoitaminen	11	9	1	1	0	5	1	2	2.2
1.1. Ei ehdi	4	4	0	1	0	3	0	0	2.5
1.2. Ei välitä	4	4	0	0	0	1	1	2	3.5
1.3. Ei osaa	3	3	1	0	0	1	0	1	1.5
2. Oma luonne	10	9	1	1	2	5	0	1	2.2
2.1. Ujous	4	4	1	0	1	2	0	0	2.0
2.2. Ärsyntyminen	3	3	0	0	0	2	0	1	3.0
2.3. Kiltteys	2	2	0	1	1	0	0	0	1,5
2.4. Masennusherkyys	1	1	0	0	0	1	0	0	
3. Kuormittavat suhteet	9	8	1	1	4	2	1	0	2.1
4. Suhteiden puute	5	5	0	0	2	0	2	1	3.0

Sosiaalisia uhkatekijöitä kertoi tutkittavista kaksi kolmasosaa. Asiakas- ja ystävyysuhteissa ilmeneviin ongelmiin koettiin voitavan vaikuttaa melko paljon, perhesuhteisiin keskimäärin melko vähän (taulukko 15). Perhesuhteissa uhiksi nähtiin avioero, perheen hajoaminen tai läheisen kuolema; suhteessa asiakkaisiin uhiksi koettiin työn loppuminen ja toimeentulon tai itseluottamuksen menetys; ystävyysuhteissa uhiksi nähtiin ystävän menetys tai hänen sairastumisensa vakavasti.

Taulukko 15. *Tutkittujen raportoimat sosiaaliset uhkatekijät luokitettuina, luokkien sisältämien mainintojen (M) ja vastaajien (V, n = 20) lukumäärät, tutkittujen antamien vastausten frekvenssit kysymykseen: ”Missä määrin koet itse pystyväsi vaikuttamaan mainitsemaasi asiaan asteikolla 0-4, jos 0 tarkoittaa en lainkaan, 1 = vähän, 2 = melko vähän, 3 melko paljon ja 4 = paljon?”, p – tarkoittaa, että pystyvyysarvio puuttuu ja pystyvyysarvioiden keskiarvot (P ka) on tässä ilmoitettu yhden desimaalin tarkkuudella*

Sosiaalinen uhkatekijä	M	V	0	1	2	3	4	P -	P ka
1. Ongelmat perhesuhteissa	10	9	1	2	0	4	2	1	2.4
2. Ongelmat asiakassuhteissa	5	5	0	0	1	1	2	1	3.3
3. Ongelmat ystävyysuhteissa	3	3	0	1	0	1	1	0	2.7
4. Oma toimintatapa	3	3	0	0	1	1	0	1	2.5
5. Yksinäisyys	2	2	0	0	1	1	0	0	2.5
6. Alan kilpailutilanne	1	1	0	0	1	0	0	0	

Työkyvyn vahvat ja sitä tukevat sosiaaliset tekijät

Sosiaalisia vahvuuksia olivat hyvät ihmissuhteet, sosiaaliset taidot ja omat ominaisuudet (taulukko 16). Vahvuuksista kysyttäessä tuotiin myös esiin muita sosiaalsiin suhteisiin liittyviä tekijöitä, jotka olivat tutkittavien mielestä yhteydessä työkykyyn. Sosiaalisia suhteita edesauttavaksi yksi haastateltava näki, että ”toimeentulo on turvattu” ja toinen, että ”toimitilat ovat hyvät”. Kaksi haastateltavaa koki ihmissuhteet tärkeinä, koska ”jatkuva kontakti antaa turvallisuuden tunteen” ja koska ”antaa itselle voimaa, kun kuulee, että muillakin on vaikeaa”.

Taulukko 16. *Tutkittujen raportoimat sosiaaliset vahvuudet luokitettuina, luokkien sisältämien mainintojen ja vastaajien lukumäärät (n = 30)*

Sosiaaliset vahvuudet	Mainintoja	Vastaajia
1. Hyvät ihmissuhteet	32	18
1.1. Ystävät	9	9
1.2. Perhe	8	7
1.3. Sukulaiset	3	3
1.4. Työpaikan henkilöt	3	3
1.5. Muut yrittäjät	3	2
1.6. Asiakkaat	2	2
1.7. Yleisesti	2	2
1.8. Päämies	1	1
1.9. Harrastukset	1	1

Sosiaaliset vahvuudet	Mainintoja	Vastaajia
2. Sosiaaliset taidot	25	15
2.1. Tulee toimeen ihmisten kanssa	11	10
2.2. Avoin suhtautuminen	4	4
2.3. Aktiivisuus	3	2
2.4. Kommunikointitaidot	2	2
2.5. Auttamiskyky	2	2
2.6. Vaikuttamiskyky	2	1
2.7. Kasvatus	1	1
3. Ominaisuus	14	12
3.1. Sosiaalinen luonne	6	5
3.2. Avulias	3	3
3.3. Myönteinen	2	2
3.4. Viihtyy yksin tai perheen parissa	2	2
3.5. Pitkäjänteisyys	1	1

Sosiaalisesti tukevasta ihmissuhdeverkostosta yleisimmin mainittiin luonnollisesti sukulaiset ja ystävät (taulukko 17). Lisäksi mainittiin joitain muita sosiaalisesti tukevia asioita.

Taulukko 17. *Tutkittujen raportoimat sosiaalisesti tukevat tekijät luokitettuina, luokkien sisältämien mainintojen ja vastaajien lukumäärät (n = 30)*

Sosiaalisesti tukevat asiat	Mainintoja	Vastaajia
1. Ihmissuhdeverkosto	44	30
1.1. Sukulaiset ja perhe	16	15
1.2. Ystävät	10	10
1.3. Asiakkaat	6	6
1.4. Yleisesti sosiaaliset suhteet	6	6
1.5. Harrastukset	5	5
1.6. Muut yrittäjät	3	3
1.7. Järjestöt	3	3
1.8. Työkaverit	1	1
2. Myönteinen suhtautuminen: oma ja muiden	4	4
3. Talous kunnossa	2	2
4. Aikaa sosiaaliselle kanssakäymiselle	2	2
5. Fyysinen puoli yleisesti	1	1
6. Henkinen puoli yleisesti	1	1

5.3 Pohdinta

Työkykyä ja jaksamista kuvattiin ennen kaikkea kliinisenä tilana, toimintakykynä ja positiivisina kokemuksina kuten terveyttäkin on kuvattu. Määritelmistä voidaan myös päätellä työkyvyn ylläpitämisen motiiveja. Terveytensä kokonaisvaltaisesti kokevienkin motiiveja ovat muun muassa hyvä kunto, hyvä olo ja jaksaminen. Näiden lisäksi työkyvyn ylläpitämisen motiiveja voivat olla yleinen työntekokyky, ammattitaito ja työn laatu. Suppeat ja laajat määritelmät eivät tämän tutkimuksen perusteella näyttäneet poikkeavan toisistaan siinä, missä määrin määritelmät sisälsivät laaja-alaiseen hyvinvointiin ja missä määrin vain työhön suoraan liittyviä asioita. Suppeita

työkyvyn määritelmiä oli kuitenkin enemmän kuin laajoja. Luoman (1997) mukaan näyttäisi siltä, etteivät yrittäjät olisi sisäistäneet laaja-alaista työkyvyn tulkintaa. Koska laaja-alainen terveystiedotus on yhteydessä terveyttä edistävään käyttäytymiseen, myös vastaavasti laaja-alaisemman työkyvyn ja jaksamisen käsityksen voisi olettaa liittyvän työkykyä tukevaan käyttäytymiseen.

Yrittäjien työkyvyssä ja jaksamisessa korostuivat henkiset tekijät ja sosiaaliset tekijä puolestaan mainittiin harvimmoin. Henkisiin tekijöihin koettiin kuitenkin voitavan vaikuttaa fyysisiin ja sosiaalisiin tekijöihin verrattuna keskimäärin vähiten. Terveystietomallin mukaan sairautta ehkäisevän toiminnan edellytys on muun muassa usko, että sairautta ehkäisevät toimet ovat hyödyllisiä ja että esteet ovat hyötyjä pienemmät. Yrittäjien kohdalla henkisiin tekijöihin vaikuttamista ehkäisee ainakin heikohko usko kykyyn ottaa keinoja käyttöön.

Tältä osin paremmat edellytykset ehkäisevään toimintaan olivat sosiaalisten ja fyysisten tekijöiden kohdalla. Fyysisen työkyvyn sekä heikkouksiksi että uhiksi useimmat tiedostivat tuki- ja liikuntaelinvaiat ja erilaiset sairaudet. Terveystietomallin mukaan sairastumisalttiuden tiedostamisen lisäksi sairauksia ehkäisevän toiminnan edellytyksenä on jo mainittujen lisäksi, että seuraukset sairauksista ja vaivoista arvioidaan ainakin kohtalaisen vakaviksi. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan kysytty arviota seurausten vakavuudesta.

Pystyvyyden arvioissa oli havaittavissa mielenkiintoisia eroja riippuen siitä, koettiinko ne heikkouksiksi vai uhiksi. Erot ilmenivät molempiin suuntiin. Ne, joita sydän- ja verisuonitautit tällä hetkellä vaivasivat, uskoivat voivansa vaikuttaa niihin melko paljon, kun taas uhkatekijänä sen näkevät taas eivät uskoneet voivansa vaikuttaa niihin kuin vähän. Ikääntymisen vaikutukset nähtiin myös uhkatekijöinä vääjäämättömämpinä kuin jos ne olivat koettuja heikkouksia. Lieneekö tässä erossa kyse lähinnä tiedon puutteesta. Päinvastainen ilmiö tuli esiin elintapoihin vaikuttamisessa. Jos elintavat olivat koettuja heikkouksia, niihin koettiin voitavan vaikuttaa vain melko vähän. Kun elintavat taas mainittiin uhkatekijöiksi, niihin uskottiinkin voitavankin vaikuttaa paljon. Lieneekö kyse vastaajien välisistä eroista vai uhan edessä tapahtuvasta taipumuksesta toiveajatteluun. Valtaosa yrittäjistä koki kuitenkin vahvuudekseen juuri kunnon ja terveyden, vaikkakin ne ovat subjektiivisesti koettuja. Jos ei koe olevansa sairastumisaltis, niin sairautta ehkäisevä toiminta on epätodennäköisempää. Valtaosa kokee tietyt elintapansa fyysistä työkykyä tukevinä tekijöinä. Valtaosa siis pyrkii siis tukemaan työkykyään jollakin tavalla joka tapauksessa.

Vastauksia luokittamalla ei välttämättä saada esiin asioiden välisiä yhteyksiä. Henkisten heikkouksien stressin ja kiireen, mielialuongelmien, sekä väsymyksen ja uupumuksen välisiä yhteyksiä voivat olla esimerkiksi, että stressaantuneisuus voi saada ahdistumaan ja uupumus masentumaan. Vaikka tutkittavat uskovat pystyvänsä vaikuttamaan henkisiin heikkouksiin ja uhkatekijöihin keskimäärin yhtä paljon, niin pystyvyydessä tiettyihin henkisiin asioihin on eroja riippuen siitä, onko ne nähty heikkouksina vai uhkatekijöinä. Kun uupumus koettiin heikkoudeksi, siihen uskottiin voitavan vaikuttaa melko paljon; kun se nähtiin uhkana, siihen taas ei uskottu voitavan vaikuttaa kuin vain melko vähän. Uupumus kuitenkin olisi ehkäistävissä hyvin konkreettisilla keinoilla, joista ilmeisesti olisi syytä tiedottaa laajemminkin. Stressin ja kiireen kohdalla ero oli päinvastainen. Stressi kuluttaa voimavaroja, mikä voi osaltaan selittää sitä, miksi stressiä ja kiirettä kokevien henkilöiden usko omaan vaikuttamiskykyynsä oli heikompi kuin niillä, jotka näkivät ne vain mahdollisina uhkatekijöinä. Hallinnan tunne voi olla myös perustavanlaatuisesti vahvempi niillä, jotka näkevät ne vain uhkatekijöinä.

Vahva usko omaan hallintakykyyn voi liittyä positiiviseen minäkuvaan. Yrittäjien positiivisesti painottunut minäkuva nousi esiin esimerkiksi siinä, miten yrittäjistä lähes kaikki osasivat kertoa

positiivisia ominaisuuksia, jotka olivat heidän työkykynsä vahvuuksia ja vain pienempi osa näki omia ominaisuuksiaan työkykynsä heikkouksina. Sama nousi esiin sosiaalisen työkyvyn kohdalla: hieman useammat yrittäjät kokivat omat ominaisuutensa ja taitonsa vahvuuksina kuin heikkouksina.

Ikääntymisen vaikutusten suhteen oli havaittavissa mielenkiintoinen ero, vaikka pitkälle meneviä johtopäätöksiä siitä ei voikaan tehdä pienten lukumäärien, vastaajien välisten erojen ja avoimen kysymysmuodon vuoksi. Ikääntymiseen liittyvät fyysiset heikkoudet nähtiin paremmin hallittavina kuin ikääntymiseen liittyvät fyysiset uhkatekijät. Ikääntymisen henkisten vaikutusten kohdalla tilanne oli toinen. Iän mukanaan tuomat henkiset uhkatekijät nähtiinkin paremmin hallittavina kuin koetut heikkoudet.

Vaikka sosiaaliset tekijät mainittiin harvimminkin työkyvyn ja jaksamisen määritelmässä, niin niitä kyllä kerrottiin erikseen kysyttäessä. Yllättävää oli, että yksi kolmasosa tutkittavista ei kuitenkaan osannut kertoa sosiaalisista tekijöistä uhkatekijöitä tai kertoi, ettei niitä ole. Jos sosiaalisia uhkia ei edes tiedosteta, niitä ehkäisevään toimintaan ei todennäköisesti pyritä. Sosiaalisia uhkia kertomattomilla saattaa esimerkiksi olla vahva usko omaan pystyvyyteen sosiaalisten suhteiden hoitamisessa niin, ettei uhkia uskota edes olevan tai sitten sosiaalisia uhkia ei haluta nähdä, koska seuraukset voisivatkin olla hyvin vakavia. Joka tapauksessa ne, jotka sosiaalisia uhkatekijöitä kertoivat, uskoivat pystyvänsä vaikuttamaan niihin paljon, kaikista heikkous- ja uhkakuvaryhmistä eniten. Tältä osin siis sosiaalisia uhkia ehkäisevä käyttäytyminen on todennäköistä yrittäjien keskuudessa.

6 TYÖKYVYN JA JAKSAMISEN HOITAMINEN

Elämäntyyli kuvastavat yhteiskunnan taloudellisia, poliittisia ja organisatorisia rakenteita, kulttuurien ja ryhmien normeja, sekä yksilöiden omia arvoja, asenteita ja mielipiteitä (Aaro 1988). Yksilön elämäntyyli tulisi ymmärtää käyttäytymiskuviona, jotka ovat yhteydessä makro- ja mikrotasojen havaittuihin ja koettuihin ilmiöihin (Aaro 1988). Abelin (1991, sit. Seitsamo ja Ilmarinen 1995) määritelmän mukaan elämäntyyli on jaettavissa rakenteellisiin olosuhteisiin (life chances) ja valintoihin, joita ihminen tekee (life conduct). Tässä tutkimuksessa elämäntyyliä keskityttiin elintapoihin, henkisen latautumisen keinoihin, sosiaalisen tuen käyttöön ja työhön liittyviin toimintoihin, koska ne ovat tutkimuksien mukaan yhteydessä terveyteen. Terveyteen liittyvät käyttäytymiskuviot voidaankin lukea elämäntyylin yhdeksi osaksi (Aaro 1988).

Kulttuuristen ja sosioekonomisten tekijöiden lisäksi koettuun terveydentilaan ja terveyskäyttäytymiseen ovat yhteydessä ikä, sukupuoli, sosiaalinen verkosto ja tuki, sekä persoonallisuus (mm. Farrand ja Cox 1993, ref. Häggman-Laitila 1999, 15; Näslund 1996). Osa näistä tekijöistä on voimakkaammin sidoksissa elämän mahdollisuuksiin (life chances), joita yhteiskunta ja ympäristö tarjoaa kuin toiset. Yleinen havainto on, että vaikka sosiaalista asemaa mitattaisiin koulutuksella, ammattiasemalla tai tulotasolla, niin terveys on aina tilastollisesti huonompaa siirryttäessä sosiaalisen aseman arvoasteikossa alaspäin (Lahelma 1991, ref. Vahtera 1993). Myös tällaista ilmiötä voivat selittää osaltaan myös sosiaalisten ryhmien väliset erot terveyskäyttäytymisen normeissa ja ryhmien kyvyissä mukauttaa jäseniään niihin (Kunttu 1997). Persoonallisuutta voidaan myös tarkastella ihmisen tavoitteiden, jotka ihminen on osittain omaksunut sosiaalistuessaan johonkin kulttuuriin, näkökulmasta. Nupponen (1993) kuitenkin toteaa, että persoonallisuudenpiirteiden mittaaminen ei ole elintapojen muuttamisen kannalta osoittautunut kovinkaan hyödylliseksi.

Sukupuolten väliset sekä ikä- ja ammattiryhmien väliset erot terveyskäyttäytymisessä näkyvät selvästi elintavoissa, joita koskevat seuraavat pyöristetyt prosenttitiedot on otettu taulukkoraportista Työ ja terveys – haastattelututkimus v.2000. Naisten elintavat ovat osin hieman terveellisemmät kuin miesten. Naisista harvemmat tupakoivat päivittäin (19 % vrt. 30 %), harvemmat juovat itsensä humalaan asti vähintään kerran viikossa (3 % vrt. 13 %), useammat harrastavat kevyempää vapaa-ajan liikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa (71 % vrt. 57 %) ja harvemmat ovat liikapainoisia tai lihavia (43 % vrt. 55 %) kuin miehistä. Iän vaikutus elintapoihin vaihtelee. Iän myötä päivittäinen tupakointi ja humalaan asti juominen vähenevät, miesten liikuntaharrastus lisääntyy, mutta liikapainoisten ja lihavien osuus taas lisääntyy. Muut yrittäjät kuin maatalousyrittäjät eivät eroa elintavoissaan erityisen merkittävästi väestöstä keskimäärin, paitsi että heistä harvemmat harrastavat sekä kevyempää vapaa-ajan liikuntaa (53 % vrt. 64 %) että puoli tuntia kestäväää hengästymiseen johtavaa liikuntaa (35 % vrt. 42 %) vähintään kolme kertaa viikossa. Lisäksi heistä suurempi osa on liikapainoisia tai lihavia (55 % vrt. 48 %) kuin väestö keskimäärin. Maatalousyrittäjät erottuvat muista yrittäjistä ja ammattiryhmistä siinä, että heistä pienin osa tupakoi päivittäin ja juo alkoholia humalaan saakka vähintään kerran kuukaudessa. Tutkimusten mukaan joka tapauksessa valtaosa ihmisistä käyttäytyy joiltain osin terveellisesti, joiltain osin epäterveellisesti (Blaxter, 1990, 144, Karisto ym. 1992, ref. Kunttu 1997).

Vaikka terveyskäyttäytymisen perusta kehittyikin melko pysyväksi jo nuorena, niin ihminen voi muuttaa käyttäytymistään läpi koko aikuisiän (Kunttu 1997). Ihminen voi siis vaikuttaa merkittävästi terveyteensä omalla toiminnallaan ja elämän valinnoillaan (life conduct). Ihminen voi hoitaa työkykyään ja jaksamistaan monin eri tavoin. Olemalla tupakoimatta ihminen ei kasvata riskiä hengitystiehyiden tai verenkiertoelinten sairauksiin ja syöpiin, joihin säännöllisesti tupakoivista noin joka toisen on arvioitu kuolevan (Pietilä ja Ahtee 1999, ref. Työ ja terveys Suomessa v. 2000). Välttämällä alkoholin liikakäyttöä ihminen ei altistu sen osalta verenpaineen kohoamiselle, äkilliselle sepelvaltimotautikuolemalle, aivohalvaukselle tai maksakirroosille (Työ ja terveys Suomessa v. 2000).

Liikunta on hyödyllinen keino ehkäistä työkyvyttömyyttä, koska työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen yleisimpiä syitä ovat juuri tuki- ja liikuntaelinsairaus, sekä miehillä naisia yleisemmät sydän- ja verisuonitaudit että naisilla yleisemmät mielenterveyden häiriöt (Klockars, Tuomi, Martikainen ja Ilmarinen 1998). Liikkuminen parantaa verenkierto-, tuki- ja liikuntaelinten suorituskykyä ja ehkäisee sairauksien, kuten sepelvaltimotaudin, verenpaineen, diabeteksen, nivelrikon ja osteoporoosin ilmaantumista (Työ ja terveys Suomessa v. 2000). Liikunta lievittää samalla masennuksen ja ahdistuksen oireita sekä kohentaa mielialaa. Mielialaan voidaan vaikuttaa myös ravitsemuksella (Laitinen ja Tammelin, 1999, Marniemi ym. 1996, ref. Työ ja terveys Suomessa v. 2000). Terveellinen ruokavalio sisältää runsaasti kuituja ja hiilihydraatteja, mutta vähän suolaa ja kovia, eläinkunnasta peräisin olevia rasvoja. Terveelliseen työaikaiseen ruokailuun kuuluu lisäksi päivittäinen, mielellään samaan aikaan nautittava lämmin ateria (Laitinen 1997, ref. Työ ja terveys Suomessa v. 2000). Terveellisillä ruokailutottumuksilla ihminen voi välttää liikapainoa ja siihen liittyviä ongelmia ja sairauksia. Elintapoihin voidaan lukea myös nukkuminen ja lepääminen. Nukkumalla ja lepäämällä riittävästi voi tuntea olonsa päivällä virkeäksi, energiseksi ja hyväntuuliseksi. Hyväntuulisuutta voivat myös synnyttää esimerkiksi mielihyvää tuottavien asioiden harrastaminen itselle läheisten ihmisten seurassa.

Henkinen hyvinvointi perustuu pysyvämpiinkin ominaisuuksiin. Henkisiä voimavaroja ovat esimerkiksi hyvä itsetunto, itsearvostus ja usko omaan pystyvyyteen elämässä ja tavoitteiden saavuttamisessa. Positiivinen kuormitus töissä tukee ammatillista kehittymistä ja itsetuntoa. Karasekin (1979, ref. Vahtera 1993, 8-9) työn vaatimukset - työn hallinta –mallin mukaan parhaimmat edellytykset terveyteen ja työmotivaatioon on, kun työ vaatii paljon ja kun se samalla

tarjoaa hyvät mahdollisuudet sen hallintaan. Työn hallintaan mallissa luetaan vaikutusmahdollisuudet työhön ja mahdollisuudet omien tietojen ja taitojen käyttämiseen ja niissä kehittymiseen. On siis syytä kiinnittää huomio muun muassa siihen, että työn tavoitteet ovat selvät ja saavutettavissa, että työssä edistymisestä on mahdollisuus saada palautetta ja että ammatillista kehittymistä tuetaan. Antonovskyn (1988) mukaan terveyden kannalta on myös olennaista, miten ymmärrettäviksi, hallittaviksi ja merkityksellisiksi ihminen asiat kokee. Merkityksellisyyden kokemusta lisää muun muassa, että henkilöllä on olemassa tärkeitä hankkeita, joihin muutkin osallistuvat. Tukemalla näitä henkiseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voidaan ylläpitää jaksamista.

Kalimon ja Toppisen (1997) tutkimuksen mukaan yli puolet työssä käyvistä koki jonkin asteista työuupumusta, jonka kokonaistaso voimistui iän lisääntyessä ja työkokemuksen pidentyessä. Pelkkää uupumusasteista väsymystä esiintyi keskimääräistä enemmän myös työuransa alkuvaiheessa olevilla ja enemmän naisilla kuin miehillä. Miehet näkivät ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen yhtenä vaihtoehtona toisin kuin naiset. Naiset kuitenkin hakivat apua terveydenhuollosta ja olivat uupuneina myös poissa töistä toisin kuin miehet. Hoitoon hakeutuminen ja hoitosuositusten noudattaminen ovat keinoja pitää huolta itsestään, terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Työuupumusta voidaan kuitenkin ehkäistä ennalta korjaamalla henkisten ja sosiaalisten riskitekijöiden lisäksi työhön, työn määrään, sen organisointiin ja työolosuhteisiin liittyviä epäkohtia.

Työuupumuksen taustana on Kalimon ja Toppisen (1997) mukaan lähes aina määrällinen tai laadullinen ylikuormitus. Uupumuksen kehittyminen alkaa yleensä väsymyksestä, joka on ollut seurausta toistuvasti riittämättömästä palautumis- ja latautumisajasta (Kalimo ja Toppinen 1997). On siis syytä kiinnittää huomiota työn määrän kohtuullisuuteen tai ainakin urakan jälkeisen levon ja virkistytymisen riittävyyteen. Klockarsin, Tuomen, Martikaisen ja Ilmarisen (1998) tutkimuksen mukaan työkyvyttömyyttä työn piirteistä ennustivat muun muassa lihastyö, hankalat työasennot, työn likaisuus ja tapaturmavaara sekä työn henkinen vastuullisuus. Tutkimuksen mukaan miehillä sepelvaltimotauti liittyi naisia selvemmin kuormitukseen, mikä oli seurausta jatkuvaa aktiivisuutta ja valppautta edellyttävästä työstä ja elinoloista. Täysin henkisen työn tekijät taas olivat alttiimpia mielenterveyden häiriölle kuin muut. Työn piirteet siis vaikuttavat myös työkyvyttömyyden riskiin, joten ne on syytä ottaa huomioon omassa työkyvyn ja jaksamisen huoltamisessakin.

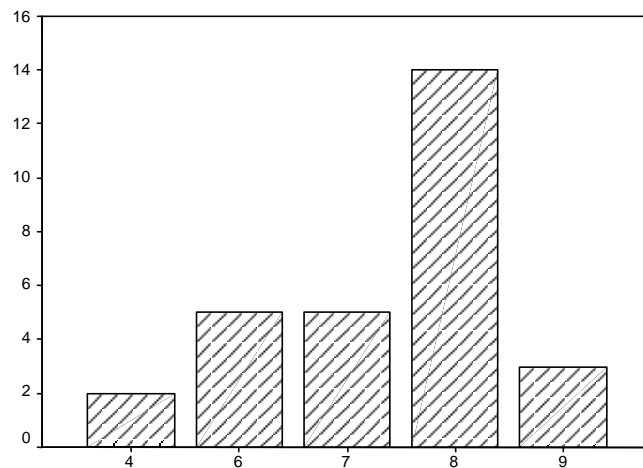
Sosiaaliset suhteet voivat olla parhaimmillaan voimavara, mutta huonoissa olosuhteissa ja niiden puuttuessa myös kuormittava tekijä. Sosiaaliset suhteet ovat vähintään yhtä voimakkaasti yhteydessä kuolleisuuteen kuin keskeisimmät riskitekijät kuten esimerkiksi tupakointi (House, Landis ja Umberson 1988, ref. Vahtera 1993). Sosiaalisia suhteita voidaan tarkastella sosiaalisen yhdentymisen (esim. suhteiden määrä), sosiaalisen verkoston rakenteen (esim. suhteiden kesto, syvyys ja vastavuoroisuus) ja sosiaalisten suhteiden sisällön (esim. tuki, ristiriidat ja sosiaalinen säätely) näkökulmista (House, Umberson ja Landis 1988, ref. Vahtera 1993). Wills (1985, ref. Vahtera 1993) on erottanut toisistaan seuraavat tuen muodot: henkinen tuki (esim. kuuntelemista ja välittämistä), tietotuki (esim. neuvoja ja ohjausta), apu (käytännön apua), sosiaalinen toveruus (osallistumista sosiaalisiin toimintoihin) ja roolituki (suhteiden olemassaoloa). Sosiaalinen tuki voi vaikuttaa suoraan tiedon kulun, sosiaalisen säätelyn, sosiaalisen verkoston huolenpidon ja identiteetin ja omanarvon tunteen myötä vahvistuvien itseluottamuksen ja hallintamahdollisuuksien kautta (Cohen 1988, ref. Vahtera 1993). Sosiaaliset suhteet vaikuttavat siis ihmisen hyvinvointiin ja jaksamiseen monin eri tavoin.

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, *miten yrittäjät hoitavat työkykyään ja jaksamistaan*. Yrittäjät ovat ammatillisesti ryhmä, jolla voidaan olettaa olevan joitain tyypillisiä piirteitä, tapoja ja

normeja työkyvyn ylläpitämiseen liittyen. Tässä haluttiin selvittää lisäksi, *miten haastateltavat uskovat muiden yrittäjien yleensä hoitavan työkykyään ja jaksamistaan*.

6.1 Hoitokeinot ja hoidon taso

Tutkittavia pyydettiin antamaan itselleen arvosana työkyvyn hoitamisesta kouluasteikolla 4–10 (taulukko 6). Lähes kaksi kolmasosaa (17/29) tutkittavista uskoi hoitavansa työkykyään hyvin tai keskitasoisesti (8–9), yli yksi kolmasosa heikosti (4–7). Hoitamisen tasossa ei ollut eroa sukupuolten, ikäryhmien, yksinyrittäjien ja työllistävien tai yrittäjyyden kestoryhmien välillä. Itse arvioidun työkyvyn hoitamisen tason ja työkyvyn tason välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa. Työtuntien ja työkyvyn hoitamisen tason välillä taas oli yhteys. Lähes kaikki (10/11) alle 50 tuntia viikossa työtä tekevistä arvioivat hoitavansa työkykyään keskitasoisesti tai hyvin (8–9 tasoisesti). Heistä erosivat tilastollisesti merkitsevästi ($p < .01$) 50 tuntia tai enemmän työtä viikossa tekevät, joista suurin osa (11/17) hoitaa työkykyään heikosti (4–7).



Kuvio 6. Työkyvyn hoitamisen tason jakauma ($n = 29$)

Tutkittavat arvioivat yrittäjien hoitavan työkykyään hieman itseään heikommin. Puolet (14/29) tutkittavista antoi yrittäjille työkyvyn hoitamisesta kokonaisuudessaan arvosanan 7. Tutkittavista yksi kolmasosa (10/29) uskoi yrittäjien hoitavan työkykyään hyvin heikosti, vain viisi kahdeksan arvoisesti.

6.1.1 Millä tavoin hoidat työkykyäsi ja jaksamistasi?

Haastateltavilta kysyttiin, millä tavoin he hoitavat työkykyään ja jaksamistaan. Kaikilta kysyttiin lisäksi jatkokysymyksenä, oliko heillä vielä muita tapoja. Apukysymyksenä oli vielä, oliko heillä elintapojen lisäksi muita hoitotapoja. Pääosa vastauksista liittyikin liikuntaan, harrastuksiin ja sosiaalisiin suhteisiin sekä painonhallintaan. Lähes kaikki (25/30) vastasivat hoitavansa työkykyään ja jaksamistaan liikunnan tai ulkoilun avulla. Liikunnan rasittavuudessa ja sen harrastamisen säännöllisyydessä oli suurta vaihtelua. Yleisimmin mainittiin kävely ja pyöräily. Vain kuusi haastateltavaa kertoi hoitavansa työkykyään hyötyliikunnalla, esimerkiksi töihin pyöräilemällä.

”Ulkoilu ja muuta hoitoa en oo saanu.” (H 4, vanhempi naispuolinen yksinyrittäjä)

” Liikunta tärkein. Kesällä pyöräily työmatkat yhteensä 40 km päivässä, talvella jumppa tai uinti kaksi kertaa viikossa. Ellei pyörällä töihin, miehen kanssa iltaisin yhdessä pyöräilylenkkejä. Aina ollut kova liikkumaan. Liikkuu säännöllisesti ja jatkuvasti...” (H 17, vanhempi työllistävä naisyrittäjä)

Toiseksi yleisin tapa, jolla haastateltavat hoitivat työkykyään ja jaksamistaan, oli erilaisten asioiden harrastaminen. Valtaosa harrastuksista oli sosiaalisia. Lähes puolet (13) haastateltavista koki kanssakäymisen muiden kanssa edesauttavan omaa työkykyä ja jaksamista. Viidelle haastateltavalle järjestötoiminta oli tapa hoitaa työkykyä. Ruokailu ja painonhallinta tulivat esiin yhden kolmasosan vastauksissa. Puolella oli ruokailutottumuksissaan merkittäviäkin kausittaisia vaihteluja. Muutamalla oli terveelliset ruokailutottumukset vaimon ansiosta.

”...Tuuriterveyseläjä. Kun kroppa on sekaisin, niin esim. pääsiäisenä piti paaston, on ollut joskus painonvartioissa laihduttamassa. Tietää kyllä, miten pitää tehdä, mutta kausittain herää terveellisiin elintapoihin. Kesällä tulee kausi ostaa torilta tomaatteja ja kurkkuja, ja talvella taas helpommin tulee syötyä pullaa. Tietää miten pitäisi, muttei aina elä niin. ” (H 17, vanhempi työllistävä naisyrittäjä)

Viisi haastateltavaa mainitsi hoitavansa jaksamistaan lepäämisen, rentoutumisen ja nukkumisen avulla. Tämän lisäksi osa haastateltavista mainitsi yleisesti hyvän vapaa-ajan. Muita tapoja hoitaa työkykyä ja jaksamista olivat kouluttautuminen (4), työn tekeminen (2), kuntoutuksessa käyminen (2) ja matkailu (1). Muutamalla haastateltavalla alkoholi ja tupakka olivat keinoja irrottautua työstä.

Osalla tutkittavista oli aluksi vaikeuksia vastata kysymykseen, työkyvyn hoitaminen oli ilmeisestikin asia, mitä he eivät olleet aiemmin tietoisesti pohtineet. Lähes yksi kolmasosa (7/29) aloitti kertomalla, ettei hoida työkykyään millään tavalla. Enemmän asiaa pohdittuaan heistä lähes kaikki (6) kuitenkin keksivät useitakin tapoja, joilla he hoitavat, yrittävät hoitaa tai ainakin voisivat hoitaa jaksamistaan. Moni tiesi keinoja, joilla voisi vaikuttaa työkykyynsä, mutta siitä huolimatta he eivät käytännössä niistä montakaan toteuttaneet. Osa ei kokenut tarvetta, asiat kun tuntuivat sujuvan itsestään, osa taas ei tehnyt paljoakaan, vaikka siihen olisi ollut syytäkin. Yhtä lukuun ottamatta kaikki olivat muita vakituisesti työllistäviä yrittäjiä. Näissä vastauksissa ei ollut eroa sukupuolten tai ikäryhmien välillä

” Ei hoida millään. Lenkillä tai punttisalilla yrittää käydä. Viikon jälkeen yleensä jää, alkaa siirtää menemistä.” (H 30, nuorempi työllistävä miesyrittäjä)

Muutamat haastateltava myös pohtivat ja kertoivat spontaanisti, minkä asioiden he kokevat olevan esteenä tai edesauttavana tekijänä työkyvyn hoitamiselle. Usein mainittu este oli niin kutsuttu ajanpuute, mikä yleensä tarkoitti, ettei työnteolta tai työnteolta ja perheeltä jäävä aika riitä heidän mielestään työkyvyn hoitamiseen. Lisäksi työkyvyn säännöllistä hoitamista vaikeuttivat työn epäsäännöllisyys, oma viitsiminen ja työntekijän palkkaamisen kalleus.

”Elämä on tosi rutiineissa, ei esimerkiksi ole paljoa vaimon kanssa aikaa, kun on koko ajan lastenhoidossa kiinni. Ei voi lähteä mihinkään. Ehkä on itse sitoutunut liikaa? Ei luota apulaiseen. Työntekijän palkkaus on kuitenkin riski, sillä se saattaa lähteä ja viedä asiakkaita.” (H 19, nuorempi miespuolinen yksinyrittäjä)

Harva haastateltava kertoi todella sitoutuneensa pitkäjänteisesti oman työkyvyn ja jaksamisen hoitamiseen. Toiminnan merkitys voitiin kyllä tiedostaa. Osa oli kiinnittänyt huomiota asiaan joko

omassa tai läheisten ja tuttavien voinnissa tapahtuneiden varoittavien esimerkkien vuoksi. Herättäjänä oli myös toiminut esimerkiksi omasta terveystarkastuksesta saatu tulos ja Kelan kuntoutuksen myönteinen vaikutus terveyteen. Muutamalla työkyvyn parantamisesta oli muodostunut hankekin, yhdellä oli vapaa-ajan hankkimisen hankkeita ja toisella itsensä hoitamisen yleinen projekti. Vain harva haastateltava oli sisäistänyt työkyvyn ja jaksamisen hoitamisen niin, että olisi ollut kyse selvästi terveellisestä elämäntavasta.

”Kunnon ylläpitäminen. Hyvä peruskunto tiedostettu ja pakotettu. Sosiaaliset suhteet ovat hirveän tärkeitä, myös parisuhde pitää hoitaa. Kaikki säännöllistä ja jatkuvaa, pitkälti tiedostaen tehtyä. Esimerkiksi pariskunnittain käydään teatterissa neljä kertaa vuodessa, otetaan omaa aikaa, että jaksaa arjen ja murkkuikäisten plätinät.” (H 3, nuorempi naispuolinen yksinyrittäjä)

”Liikunta on jatkuvaa, vähintään kerran viikossa, mielellään kaksi tunnin liikuntaa viikossa. Terveelliset elintavat. Vastapainona hyvä vapaa-aika. Riittävästi lepoa. Ei paikasta toiseen kohkaamista.” (H 13, nuorempi naispuolinen yksinyrittäjä)

Valtaosalla tutkittavista ongelmana ei siis ollut niinkään keinottomuus. Parhaiten oli tiedossa liikunnan, erilaisten harrastusten ja sosiaalisten suhteiden merkitys työkyvylle ja jaksamiselle. Ongelmana on pikemminkin vaikeus toiminnan aloittamisessa ja sen ylläpitämisessä. Lähes puolet hoiti työkykyä ja jaksamista ainakin kolmella tavalla. Useita keinoja maininneet eivät selvästi eronneet muista sukupuolen, iän tai työllistämisen suhteen.

6.1.2 Mitä keinoja yrittäjillä yleensä on hoitaa omaa työkykyään ja jaksamistaan?

Lähes kolmasosan (8/29) mielestä yrittäjillä on samat keinot kuin muillakin ihmisillä. Kolme ei osannut kertoa keinoja, koska keinot riippuvat esimerkiksi alasta tai henkilöstä.

”Jokaisella on joku oma keino. Aina on aikaa siihen mistä on kiinnostunut. Yrittäminen ei vaikuta keinoihin tai yhdistä.” (H 23, vanhempi työllistävä naisyrittäjä)

”Keinoja olisi paljon, mahdollisuudet on toinen juttu. Säännöllinen liikkuminen tarttis kaikkien muistaa. Yksi mahdollisuus on, että pitäisi fyysisen puolen kunnossa.” (H 11, vanhempi miespuolinen yksinyrittäjä)

”Ei osaa sanoa, kaikki vähän erilaisia. Hauskakin työ ilman katkosta ilman muuta tekee työn raskaaksi. Pahinta on jos ei keksi mitään. Itsellä talousriskit pienet verrattuna teollisuusyrittäjän investointeihin. Eri alalla erilaista. Itsellä selkeämpi tilanne ja on yksin. On vaan pidettävä päänsä kunnossa. Ei riskejä jotka rajaisi.” (H 26, vanhempi miespuolinen yksinyrittäjä)

Haastateltavien mielestä yrittäjät hoitavat työkykyään irrottautumalla työstä ottamalla vapaa-aikaa tai lomaa (13) sekä fyysistä kuntoa (13) hoitamalla.

”Pääasia että työntekoon ja vapaa-aikaan pystyy tekemään rajan. Vapaa-aikaa liian vähän.” (H 28, nuorempi miespuolinen yksinyrittäjä)

”Aika paljon (keinoja). Jotkut yrittäjät kehuu, ettei 30 vuoteen lomaa. Kannattaisi pitää lomaa. Yrittäjät ei yleensä tiedosta, että aika riski (jaksaminen). Lomia pitämällä, lähtemällä matkalle, kotona asiat ei unohdu...” (H 24, vanhempi työllistävä miesyrittäjä)

Yrittäjien keinoiksi hoitaa työkykyään ja jaksamistaan nähtiin myös sosiaalisten suhteiden (8) hoitaminen, harrastaminen (6) ja henkisen kunnon hoitaminen (5).

”Samanlaiset kuin muillakin. Itsestä huolehtiminen, tekee itsensä eteen jotain tai sitten ei tee. Kukin kykyjensä ja halujensa mukaan. Lenkillä tai pelaamalla porukassa tai muuta. Porukkaan kuuluminen olisi varmasti helpottava tekijä. Yrittäjät ovat kohtuullisen, jos ei yksinäisiä, niin itsenäisiä ainakin, mikä vaikeuttaa sitä varmasti.” (H 5, nuorempi työllistävä miesyrittäjä)

”...Henkisellä puolella huonosti asiat, kun he kaapissaan yksin miettivät, pitäisi olla sosiaalista kanssakäymistä muiden kanssa. Jos yrittäjältä puuttuu sosiaaliset kontaktit, se on hirveän negatiivinen asia. Tekee perhanan hyvää keskustella, huomaa, ettei ole yksin murheiden kanssa. Liittyy toisiinsa, tuuletusta.” (H 12, vanhempi työllistävä miesyrittäjä)

Lisäksi itsestä huolehtiminen ja terveyden seuraaminen käymällä terveystarkastuksissa (3), tekemällä työhön liittyviä järjestelyjä (3) ja tekemällä työtä ja terveyttä koskevia päätöksiä (3). Lisäksi mainittiin terveelliset elintavat, tupakointi ja alkoholinkäyttö sekä jonkin tavoitteen kehittäminen itselle.

”En tiedä. Monikaan ei lähde kuntoryhmiin, kuntoliikuntaan, koska se sitoo, koska ihminen ei tiedä aikaansa, ei voi aina tehdä, ei voi sitoutua seuraavaan päivään, siksi jää ryhmät ja muut tämmöset. Ei pienyrittäjä voi suunnitella. En osaa sanoa keinoista muuta kuin organisaation parantamisen, että sen saa toimimaan säännöllisesti, työjärjestelyillä aikaa itselle.” (H 9, vanhempi työllistävä naisyrittäjä)

”Mun mielestä riittävä aloitekyky, että ottaa elämän omiin käsiinsä, ettei yritys ota hänen elämänsä käsiinsä. Täytyy jaksaa tehdä kipeitäkin päätöksiä, pystyy tekemään ne ja tekee itse. Seuraa mikä itselle sopii. Joskus pitää luopua koko yrityksestä, jos aikoo selviytyä eläkeikään. Molempien, fyysisen ja henkisen kunnon huoltaminen. Joku tavoite, itsensä kehittäminen ja fyysisen kunnon ylläpito. Terveiden seuraaminen, ettei kunnia-asiana pidä sitä, ettei ole käynyt lääkärillä 10 vuoteen. Verenpaine ja kolesteroli monilla. Keskimäärin yrittäjä hoitaa (työkykyään ja jaksamistaan) ehkä huonommin kuin muut keskimäärin, siinä työnteon ihannointi. Riskillinen tapa päteä, mutta itse on hoitanut kuntonsa työmäärän aikanakin, sen tekee tosi harva. ” (H 14, vanhempi työllistävä miesyrittäjä)

Haastateltavat eivät tosiaan kertoneet vain yrittäjien käyttämistä keinoista, vaan siitä, millaisia yrittäjät heidän mielestään olivat ja miten he toimivat. Kaksi kolmasosaa vastauksista oli neutraaleja. Ne eivät sisältäneetkään oikeastaan muita asioita kuin erilaisia keinoja. Negatiivinen käsitys yrittäjien tavoista hoitaa tai olla hoitamatta itseään oli yhdellä kolmasosalla (9/29). Yrittäjät nähtiin ennen kaikkea liiaksi työhön keskittyneinä ihmisinä, jotka eivät hoida itseään. Tämän vastapainoksi monet kuitenkin toivat esiin sen, miten oman työkyvyn hoitaminen on jokaisesta yrittäjästä itsestään kiinni. Valinnan mahdollisuus on jokaisella itsellään. Tutkimusten mukaan yrittäjillä on muuhun väestöön verrattuna voimakkaampi usko omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa. Vain yksi koki kilpailun ja valtion toimet ongelmaksi.

”...Hoitavat hirveen huonosti itseään. Ajatellaan, että elää ikuisesti, pysyy kunnossa ikuisesti.” (H 29, vanhempi työllistävä naisyrittäjä).

”Jokaisesta ittestään lähtee, koska ei ole ketään kuka sanoisi, että tee jotain, itse pitää tajuta. Eri jos on firmassa, siellä olisi työterveyshuolto.” (H 13, nuorempi naispuolinen yksinyrittäjä)

”Saisivat niin hyvin tuottavan yrityksen, että pystyvät pitämään lomat. Nyt yrittäjät on vedetty piukkaan, kilpailu vedetty liian kovaksi. Valtio laittaa vastaan.” (H 27, nuorempi työllistävä miesyrittäjä)

6.2 Elintavat

”Pk –yrittäjät ja terveys – yrittäjien työterveyshuolto- ja projektin Varsinais-Suomessa” –tutkimuksessa kartoitettiin yrittäjien elintavoista liikunnan laatu ja määrä, sekä tupakointi että alkoholinkäyttö (Pakkala ja Saarni, 2000). Noin 65 % terveystarkastuksessa käyneistä ja tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä ei harrastanut liikuntaa lainkaan tai harrasti kävelyä vastaavaa liikuntaa alle kaksi tuntia viikossa. Ikäeroja ei ollut, mutta miehet liikkuvat yleensä naisia vähemmän. Yksi viidesosa yrittäjistä tupakoi, nuoret yleisemmin kuin vanhemmat ja miehet yleisemmin kuin naiset. Alkoholinkäyttöongelmia koki joskus noin 15 %, joista ajoittaiset ongelmat olivat yleisempiä vanhemmilla kuin nuoremmilla ja useammin miehillä kuin naisilla.

Tässä elintapoja tutkittiin avoimilla kysymyksillä. Kysymyksenä esitettiin: ”Elintavat vaikuttavat omalta osaltaan työkykyyn ja jaksamiseen. Millaiset elintavat yrittäjillä yleensä on?” ja varmistettiin, että kaikki osa-alueet, joita olivat liikunta, ruokailu, tupakointi, alkoholi, lepo ja ajankäyttö tulivat huomioon otetuiksi, sekä ”Eroavatko omat elintapasi näistä? Miltä osin?”, missä pyrittiin ottamaan huomioon tapojen terveellisyys, muun muassa säännöllisyys. Käytännössä osoittautui helpommaksi kysyä kukin osa-alue erikseen ja saada vastaus samalla sekä haastateltavan omasta tavasta että uskomuksista, miten muut yrittäjät toimivat. Tämän tutkimuksen tulokset olivat samankaltaiset kuin työterveyshuollon tutkimustulokset liikunnan ja tupakoinnin osalta. Alkoholinkäyttö näyttäisi kuitenkin olevan yleisempi ongelma yrittäjille kuin mitä aiemmat tutkimustulokset antaisivat olettaa.

Kun kaikki osa-alueet otettiin huomioon haastateltavat luokiteltiin kahteen ryhmään. Elintavat arvioitiin terveellisiksi, jos yli puolet tutkituista ja vastauksista ilmi käyneistä osa-alueista oli luokiteltavissa terveellisiksi. Elintavat olivat tällä luokittamismenetelmällä terveelliset yhdellä (12/30) ja epäterveelliset kahdella (18/30) kolmasosalla. Elintavat olivat tilastollisesti merkitsevästi ($p < .01$) terveellisemmät vanhemmalla ikäryhmällä. Vanhempaan ikäryhmään kuuluvat yrittäjät harrastivat enemmän ja säännöllisemmin liikuntaa ($p < .05$), heistä ei tupakoinut kukaan ($p < .05$) ja vapaa-aikaa heillä oli riittävämmän ($p < .05$) kuin nuorempaan ikäryhmään kuuluvilla yrittäjillä. Yllättävää on, että tässä aineistossa ei sukupuolten väliltä löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja. Yksinyrittäjien lepääminen näyttää kuitenkin olevan riittämättömämpää ($p < .1$) kuin yrittäjien, jotka työllistävät muita vakituisesti.

6.2.1 Liikunta

Valtaosa kertoi hoitavansa työkykyään ulkoilemalla tai harrastamalla jotain liikuntaa. Riittävästi liikuntaa haastateltavista kuitenkin harrastaa tai saa vain yksi kolmasosa. Liikunnan katsottiin olevan riittävää, kun se oli säännöllistä ja sitä harrastettiin ainakin kolme kertaa viikossa, jollei ollut kyse työhön liittyvästä raskaasta hyötyliikunnasta. Aktiivisen liikunnan harrastamisen määrä haastateltavien keskuudessa ja uskomukset yrittäjien liikuntaharrastuksista yleensä vastasivat toisiaan melko hyvin.

”Moni sanoo, että kun päivän on töissä, on jo liian väsynyt. Perusyrittäjä. Negatiivinen prototyyppi...” (H 1, vanhempi miespuolinen yksinyrittäjä)

Lähes kaksi kolmasosaa (18/30) haastateltavista uskoi, että yrittäjät eivät yleisesti liiku tai harrastavat liikuntaa vain vähän. Osa kertoi myös olettamuksensa, miksi näin on. Syiksi nähtiin työnteon jälkeinen väsymys (3), työpäivän pituus (1), raskas työ (1), kiire (2) ja laiskuus (1). Yli kolmasosa (12/30) näki yrittäjien liikunnan harrastamisen aktiivisuudessa suurta vaihtelua. Uskottiin, että liikuntaa harrastavat enemmän naiset (1), vanhempaan (1) ja nuorempaan (1) ikäryhmään kuuluvat, toimistotyötä tekevät (1) ja menestyvät yrittäjät, jotka tekevät lyhyttä työpäivää (1). Vain yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että yrittäjät pyrkivät harrastamaan tavalla tai toisella liikuntaa säännöllisesti.

6.2.2 Ruokailu

Haastateltavista yli puolet (15/27) syö epäterveellisesti. Epäterveellisenä pidettiin esimerkiksi epäsäännöllisiä ruokailutottumuksia, eväiden syömistä lämpimän ruuan sijaan ja jatkuvaa kahvin juomista.

”Omassa ikäluokassani (n. 30-40 -vuotiaat) liikunta on kohtuullisen vähäistä ja ruokailutottumukset ovat heikommalla kuin muilla. Kahvia ja voileipää epäsäännöllisesti, lämmintä ruokaa säännöllisen epäsäännöllisesti kerran viikossa. Omasta viitsimisestä olisi kiinni, olisihan sitä ruokatermokset yms.” (H 5, nuorempi miespuolinen työllistävä yrittäjä)

Osa haastateltavista kuitenkin kiinnitti huomiota ruokavalioonsa ja pyrki painonhallintaan syömällä terveellisesti, säännöllisesti ja monipuolisesti.

”Vaimo laittaa kotiruokaa. Syönyt aina terveellisesti. Pidetty huolta, ettei paino nouse. (H 24, vanhempi työllistävä miesyrittäjä)”

Kaksi kolmasosaa (20/27) haastateltavista uskoi, että yrittäjien ruokailutottumukset ovat epäterveellisiä. Kuuden haastateltavan mielestä osa yrittäjistä syö ainakin säännöllisesti. Kaksi ei osannut arvioida.

”Hirveen monilla päivällä kahvia ja voileipää, kuten itselläkin. Kun yritys on pieni, ei ole työpaikalla lämpimän ruuan mahdollisuutta. Kun on hommia menossa, ajattelee ensin tuo ja tuo, sitten päivä onkin jo mennyt ja on kiljuva nälkä ja ruoka ei ole harkittua. Ei muisteta käydä syömässä.” (H 29, vanhempi työllistävä naisyrittäjä)

6.2.3 Tupakointi ja alkoholinkäyttö

Haastatelluista yrittäjistä harva (5/28) tupakoi. Yksi kolmasosa ei uskonut, että tupakointi olisi yrittäjille mitenkään leimallista, vaan että yrittäjät tupakoivat kuten valtaväestö tai heillä ei ollut asiasta mitään mielikuvaa. Yksi kolmasosa taas arvioi, että yrittäjien tupakointi on kohtuullista tai että ainakin se on selvästi vähentynyt. Yksi kolmasosa taas uskoi, että moni voi polttaa aika paljonkin. Yrittäjien uskotaan polttavan enemmän kuin tutkimusten mukaan poltetaan.

Alkoholia käyttää usein tai runsaasti ainakin yksi kolmasosa (7/26). Myös lähes puolet (13/30) uskoi, että yrittäjät käyttävät alkoholia yleensä ”helposti”, ”reippaasti”, ”liikaa” ja että ”se on ongelma yrittäjille”. Yhteensä yksi kolmasosa mainitsi yrittäjien alkoholinkäyttöön liittyen, että alkoholia käytetään ”stressinlaukaisukeinona”, ”murheisiin”. Yli puolet (17/30) kuitenkin uskoi, että alkoholinkäyttö olisi suurimmalla osalla keskinkertaista, vaihtelevia määriä, enemmän tai vähemmän säännöllisesti. Useat (8) perustelivat uskomuksensa sillä, että koska yrittäjä on vastuussa

ja ajavat työssään paljon autoa, hän ei voi juoda samalla tavalla kuin ns. duunaripuolella. Paljon juovan yrittäjän uskotaan olevan pian entinen yrittäjä.

”En itse tupakoi ja alkoholia aika vähän. Tupakointi heikentää (kuntoa) kuten liiallinen alkoholinkäyttökin, ne on riskejä. Ne, jotka tunnen voi käyttää liikaa, reippaasti alkoholia stressinlaukaisukeinona. Niillä jotka tapaa asiakkaita tupakointi myös stressinlaukaisija ja rauhoittaja. Uskon, että vähenemään päin...” (H 13, nuorempi naispuolinen yksinyrittäjä)

”En polta itse, mutta alkoholi, sitä tulee otettua, palkitsee työn lomassa ja rentouttaa, illalla tulee naukkailtua. Normaalaa perhe-elämää viettävät yrittäjät eivät käytä alkoholia samalla tavalla, en usko, mutta keskenään yrittäjät voivat ottaa, vaisusti kyllä, oltava kohtuukäyttäjä kun aamulla menee töihin autolla.” (H 9, vanhempi työllistävä naisyrittäjä).

6.2.4 Lepo ja ajankäyttö

Yli puolet (16/27) koki lepäämisensä riittäväksi. Kuitenkin yli kaksi kolmasosaa (20/28) haastateltavista oli sitä mieltä, etteivät yrittäjät yleensä lepää riittävästi. Muutama katsoi, ettei kyse ollut vain riittämättömästä levon ja unen määrästä, vaan myös nukkumisen heikosta laadusta. Viisi ei osannut arvioida asiaa yleisellä tasolla ja vain kolme uskoi, että ”yöunille sentään jää aikaa”. Joten hyvin yleinen käsitys on, etteivät yrittäjät lepää riittävästi tai sitten jo pelkän nukkumisen katsotaan olevan tarvittavaa lepäämistä.

”Jää vähemmän aikaa nukkumiseen. Laatu huonompaa kuin palkkatyöläisellä, jos hommat pyörii mielessä.” (H 18, nuorempi työllistävä naisyrittäjä)

Vapaa-aikaa ei ollut riittävästi haastateltavista kahdella kolmasosalla (18/29). Kuitenkin lähes kaikki (25/26) uskoivat, että yrittäjän elämä on työkeskeistä, työ vie suurimman osan ajasta, ainakin henkisesti työ on aina mukana. Vain yksi uskoi, että monilla muilla on säännölliset vapaapäivät.

”Ettei ole aikaa harrastaa, aika tavallinen kuva yrittäjistä, aamusta iltaan painaa, ettei jaksa pitää itsestään huolta. En tiedä, kuinka yleistä se on, ajoittain jokaisella.” (H13, nuorempi naispuolinen yksinyrittäjä)

”Aikaa liian vähän. Sesongit vaikuttavat. Valtaosa kai kuitenkin oppinut ajankäytön. Pitkiä päivä, työmäärä, pieni yritys, ei noin vaan palkata työntekijää. Jos työllistämiskustannukset olisi pienemmät voisi jäädä aikaa itselle.” (H 21, nuorempi naispuolinen yksinyrittäjä)

”Lepo ja ajankäyttö ei balanssissa...tosi rankkoja venymisiä. Tekee itse loppuun tavallisen työntekijän kahdeksan tunnin jälkeen. Sieltä se henkinen jaksaminen, sitä tarvitaan siinä vaiheessa. Jos jatkuvaa, ei kukaan jaksa 14-16 tuntii päivässä. Ei usko, että ympäri vuoden, ihminen ei ole luotu sellaiseen, tai sitten se on harrastus.” (H 2, nuorempi työllistävä miesyrittäjä)

”Työ vie vapaa-ajan, asiakkaisiin yhteydenpito iltaisin yms. On elämäntapa, johon kuuluu, että työ on aina mukana. Työpäivä on koko päivä, kaikki aika, koska yrittäjä on korvien välissä.” (H 18, nuorempi työllistävä naisyrittäjä)

6.3 Voimanlähteet

6.3.1 Miten keräät voimia elämääsi?

Haastateltujen yrittäjien tärkeimmät voimanlähteet olivat läheiset ihmiset (15/30) ja harrastukset (15/30).

”Parisuhde ykkönen. Lasten kautta löytää voimia. Vaeltaminen ja kun sitä suunnitellaan pitkään etukäteen, saa ajatukset muualle.” (H 28, nuorempi mies yksinyrittäjä)

Seuraavaksi yleisimpiä voimalähteitä olivat ympäristö, luonto ja koti (11/30), sekä elämänhalu, positiivinen ja optimistinen suhtautuminen elämään ja tulevaisuuteen (10/30). Lisäksi haastateltavista yksi kolmasosa (9/30) sai voimia liikunnasta tai jostain liikunnallisesta harrastuksesta.

”Nauttimalla elämästä, olemalla tyytyväinen. Kyllä nautin luonnosta aika paljon. Valoisuus vaikuttaa, syksy on ankeampi, keväällä jaksaa paljon enemmän. Nautin siitä, kun pystyn palvelemaan ihmisiä ja auttamaan.” (H 11, vanhempi mies yksinyrittäjä)

”Elämä on itsessään aika kivaa. Ponnistelujen kautta onnistuminen. Hiihtoreissuista, kuin uusi ihminen, kun sieltä voimia. Neljän viikon purjehdusreissu vaimon kanssa.” (H 24, vanhempi työllistävä miesyrittäjä)

Kolmanneksi yleisimpiä olivat voimanlähteitä olivatkin yleensä vapaa-ajan vietto ja lomailu (7/30), sekä työhön liittyvät onnistumisen kokemukset (7/30) että itse mielenkiintoinen työ (6/30).

”Työ antaa voimaa, tykkää työstään, asiakkaista. Mielenkiintoinen, vaihteleva työ. Lepo, loma. Teatterissa tms. mukavassa tilaisuudessa käynti. Että on aikaa itselle. Jooga antaa voimia.” (H 21, nuorempi naispuolinen yksinyrittäjä)

Haastateltavista muutamit mainitsivat arkielämän pienistä asioista nauttimisen (3) ja elämän moninaisuuden (2) voimanlähteikseen. Lisäksi mainittiin useita yksittäisiä voimanlähteitä muun muassa henkisen kunnon hoitaminen, itsen ja muiden hyväksyntä, ratkaisukeskeisyys, uusien asioiden yrittäminen, taloudellisesti toimeen tuleminen, jumala ja alkoholi. Myös ruokailu ja terveelliset elämäntavat olivat vain yksittäisten ihmisten voimanlähteitä.

”Harrastukset. Elämä kokemisen arvoista –ajattelu. Pienet asiat, nukkuminen, kotona olo. Normaalista elämästä.” (H 19, nuorempi miespuolinen yksinyrittäjä)

Yksi viidesosa (6/30) haastateltavista kertoi vain yhden voimanlähteen. Apukysymysten avulla vastaukset olisivat voineet olla ehkä laajempiakin. Yksikin voimanlähde voi riittää joillekin ihmisille. Ongelmana vain on, että jos ainoa voimanlähde jostain syystä tyrehtyy, niin ihminen putoaa ”tyhjän päälle”. Näistä yksittäisistä vastauksista kaksi liittyi läheisiin ihmisiin, yksi optimismiin, jumalaan, omiin ominaisuuksiin ja ympäristöön.

”Uskoo tulevaisuuteen, parempaan. Ei muuta tiedä, odottaa aina sitä parempaa.” (H 9, vanhempi työllistävä naisyrittäjä)

”Jumalalta, Jeesus on vierellä, ristin sanoma.” (H 4, vanhempi naispuolinen yksinyrittäjä)

Lähes kaksi kolmasosaa (18/30) haastateltavista kertoi vähintään kolme voimanlähdettä. Elämään saatiin voimia henkisistä, sosiaalisista ja fyysistä lähteistä. Vastaukset olivat pääosin luettelonomaisia. Muut asiat olivat lähinnä joko kokemuksen kuvailua tai kommentti siitä, miten joko harrastuksen tai vapaa-ajan vieton avulla kykeni irrottautumaan töistä. Vain yksi henkilö ei mielestään kerää voimia mistään.

”Perhe, ihmissuhteet. Lähtee teatteriin, ulos... Silloin tällöin alkoholi rentouttaa. Käveleminen. Työ on mielenkiintoista. (H 25, nuorempi naispuolinen yksinyrittäjä)

”Ei ole ajatellut. Elämänhalusta ja ympäristöstä – koti, perhe, työ, harrastukset – moninaisuus muodossa tai toisessa. Kaikki on ympärillä, pitää vain ottaa.” (H 2, nuorempi miespuolinen perheyrittäjä)

6.3.2 Miten uskot, että yrittäjät yleensä saavat voimia?

Vain yksi kolmasosa haastatelluista vastasi työn tai työhön liittyvät onnistumisen kokemukset omiksi voimanlähteiksi. Kun haastattelussa kysyttiin, mistä yrittäjät yleensä saavat voimia, niin lähes puolet kaikista vastauksien sisältämistä voimanlähteistä liittyi työhön, yritykseen ja talouteen. Työhön liittyviä asioita vastasi yli puolet (17/30) haastateltavista. Toinen puoli vastauksista liittyi työn vastapainoon, harrastuksiin, lomiin ja sosiaalisiin suhteisiin.

Yrittäjien voimanlähteitä ajateltiin olevan omaisuuden tavoittelu (11), työn tekeminen (9) ja onnistumisen kokemukset työssä (7). Rahan katsottiin pistävän yrittäjän liikkeelle (5). Taloudellisen onnistumisen nähtiin motivoivan sinänsä. Muutama näki tärkeänä motivoivana tekijänä myös perinnön kartuttamisen ja omat lokoiset eläkepäivät. Osa (4) kuitenkin piti rahaa pikemminkin ”välttämättömänä pahana” ja pääasiana pidettiin, että taloudellisesti menee ”suht’ koht’ hyvin”. Muutama arveli, että jotkut yrittäjät ovat taloudellisesti pakotettuja tekemään työtä. Talousnäkökohtia esittivät lähinnä miehet (9/11). Työn tekemisessä oli haastateltavien mukaan yleensä kyse omasta halusta toimia yrittäjänä (4), kiinnostuksesta omaan työhön (2), työstä nauttimisesta, työnteon arvostamisesta, sekä yrittäjyyden suomista palkkioista. Onnistumisen kokemuksesta pidettiin tärkeänä ja voimaa antavana (7). Myös luottamus siihen, että työtä ja osaamista riittää, oli yhden mielestä yrittäjien voimanlähde.

”Ehkä hyvin usein, jotka ei harrasta, niin halu oman työn tekemiseen, tekee itselle. Silloin suhtautuu erilailla, ei väsyty samalla lailla. Hyvät tulokset, taloudellinen hyöty innostaa eteenpäin.” (H 29, vanhempi naispuolinen työllistävä yrittäjä)

”Onnistumisen kokemukset työssä kaikille erittäin tärkeää. Hyvä tulos vaikuttaa aina. Välttämätön paha koko raha. Lomat on yksi asia. Tiedän joitain yrittäjiä, jotka pitää ne lomat, mutta välillä on ollut pakko tehdä töitä. Ne on raskaita juttuja jos tili vetää nollille.” (H 11, vanhempi miespuolinen yksinyrittäjä)

Puolet haastateltavista kertoi yrittäjien yleisiksi voimanlähteiksi työn vastapainona toimivat lomat ja muu vapaa-aika (9), harrastukset (9) ja sosiaaliset suhteet (8). Nuoremmat naiset (6/8) kertoivat yrittäjien yleensä saavan voimia sosiaalisista suhteista. Vapaa-ajan ja harrastusten suhteen ei löytynyt vastaavia vastaajien välisiä eroja.

"Samat asiat – ystävät, lomat, lepo, rentoutus – mistä kukin nauttii." (H 3, nuorempi naispuolinen yksinyrittäjä)

"Samantapaista, ulkona käymistä, veneily, saunailu, ulkoilu. Kai ne nyt muutakin tekee kuin työtä." (H 18, nuorempi työllistävä naisyrittäjä)

Yksittäisiä muita vastauksia olivat usko (2), terveys (1), arkipäivän oleminen (1), viini ja tupakka (1) sekä yleinen hyvinvointi (1). Kolme totesi, että on yrittäjiä, jotka eivät saa voimia mistään. Kuusi taas oli sitä mieltä, että yrittäjät saavat voimia kuten ihmiset yleensä tai että se on yksilöllistä.

"Yksilöllinen asia, henkilökohtaista. Se on ainakin varma, ettei kukaan saa kapakasta voimia, vaikka niin luulisi. Jostain omasta. Samanhenkisiä ihmisiä tapaamalla, esimerkiksi yrittäjien tapahtumat. On kuitenkin vain pieniä osia. Jos ihminen ei jaksa, ei se jaksa lähteä niihinkään." (H 17, vanhempi työllistävä naisyrittäjä)

6.4 Sosiaalinen tuki

6.4.1 Jos haluat parantaa jaksamistasi, kenen puoleen käännyt?

Yrittäjiltä kysyttiin heidän mahdollisuudestaan saada tukea ja apua jaksamisensa parantamisessa. Suurin osa vastaajista kääntyi tukea hakiessaan läheistensä puoleen: oman perheensä, lähinnä puolison (40 %) ja ystävien (20 %). Puolet kertoi kääntyvänsä jonkin terveydenhuollon ammattihenkilön puoleen. Terveystuollosta saatu apu liitetään kuitenkin pääasiassa vain fyysisiin vaivoihin.

"Jos haluaa ylläpitää omaa jaksamistaan, niin jos oikein on masentunut, keskustelu ystävien kanssa auttaa siihen. Puhuminen usein auttaa että siitä pääsee yli. Jos terveys, niin lääkärit." (H 11, vanhempi miespuolinen yksinyrittäjä)

"Vaimolta tulee hyviä neuvoja, perheen sisältä. Terveyskeskuksen, jos sairaus. Ei heti psykologille." (H 10, nuorempi miespuolinen yksinyrittäjä)

"En tiedä. Fyysisissä asioissa työterveyshuoltoon ehkä. Ei ajatellut henkistä puolta, kenen puoleen kääntyisi." (H 28, nuorempi miespuolinen yksinyrittäjä)

Muiden yrittäjien puoleen ei tukea saadakseen kääntyisi yksikään vastaaja. Samoin asiakkailta tukea koki saavansa vain yksi yrittäjä. Kuitenkin juuri toinen yrittäjä saattaisi olla tai olla ollut samassa tilanteessa ja sitä kautta todellisen ymmärryksen kautta hyvää tukea tarjoava taho. Huolestuttavinta tuloksissa kuitenkin oli suuri joukko yrittäjiä (40 %), joilla ei ollut mitään tahoja, jonka puoleen hän voisi kääntyä jaksamistaan koskevilla asioilla. Usein koettiin, että asiasta ollaan yksi vastuussa, eikä muualta ole tukea saatavissa.

"En tiedä. Oman itseni puoleen. Ei ole sillä tavalla ihmisiä tai tahoja, joiden puoleen kääntyä siinä kohtaa. Pärjään omillani tai olen pärjäämättä." (H 5, nuorempi työllistävä miesyrittäjä)

"Ei ole tullut mieleen kääntyminen jonkun puoleen, lähden vain lenkille. Ammattiasioissa käännyin meidän alan puoleen, haen tietoa. Omassa terveydessä ja henkisellä alueella en tiedä ketään. Pakertaisin yksin." (H 15, vanhempi työllistävä naisyrittäjä)

" Itse järjestettävä. Koti. Itse havaittava, ei kukaan sano jos tarvii apua, fyysistä tai henkistä." (H 19, nuorempi miespuolinen yksinyrittäjä)

6.4.2 Keiden puoleen uskot yrittäjien yleensä kääntyvän?

Haastateltavilta kysyttiin myös heidän käsitystään siitä, keiden puoleen yrittäjät yleensä kääntyvät, jos he haluavat parantaa jaksamistaan. Tärkeimmäksi tukitahoksi arvioitiin yrittäjän oma perhe (puoliso ja/tai lapset) (40 % vastaajista).

" Varmaan aika monet perheensä puoleen, yrittäjällä vaimo hyvin usein. Jos perhe-elämä on kunnossa, yrittäminenkin on huomattavasti mukavampaa." (H 12, vanhempi työllistävä miesyrittäjä)

Kolmannes arvioi tahon olevan terveydenhuollon edustaja, esim. lääkäri tai hieroja. Tosin silloin korostettiin, että tilanne on jo varsin vakava.

" Lääkärin puoleen aika paljon. Tietty silloin ollaan jo aika pohjilla." (H 21, nuorempi naispuolinen yksinyrittäjä)

" Perhe ja ystävät. Terveystenhoitohenkilöstö, kun kyse vakavammasta kuin saamattomuudesta, kuten itsellä." (H 18, nuorempi työllistävä naisyrittäjä)

Viidennes oli sitä mieltä, että yrittäjien ystävät auttavat heitä jaksamaan. Sen sijaan toisen yrittäjän puoleen yrittäjän arveli kääntyvän vain kaksi vastaajaa. Lisäksi kaksi vastaajaa arveli olevan mahdollista kääntyä jonkin läheisen yhteistyötahon, esim. tilintarkastajan, puoleen. Haastatelluista 27 % oli sitä mieltä, ettei yrittäjä helposti käännä kenenkään puoleen. Tähän viittasi vielä lisäksi se 10 %:a, joka ei osannut edes sanoa kenen puoleen yrittäjät voisivat kääntyä.

"Salainen asia, verkottumista ei tapahdu. He ovat itsensä kanssa, itsensä kanssa painivat. kriisipalvelu on ääri tapauksissa." (H 9, vanhempi työllistävä naisyrittäjä)

"Mä uskoisin, että liian huonosti mitään kenen puoleen kääntyä. Yrittäjä on jo luonteeltaan lievästi omituinen tyyppi, hyvin itsenäisiä ihmisiä. Heidän luonteeseen ei kuulu välttämättä kysellä muilta, paljon olisi paikkoja joiden puoleen voisi kääntyä." (H 12, vanhempi työllistävä miesyrittäjä)

"En ole kuullut kenenkään kääntyvän mihinkään. En tiedä." (H 28, nuorempi miespuolinen yksinyrittäjä)

" En tiedä, vaikka paljon tekemisissä yrittäjien kanssa, tällaisista ei keskustella edes lähimpien kanssa" (H 26, vanhempi miespuolinen yksinyrittäjä)

6.5 Ajankäytön ja työn järjestelyt

6.5.1 Jos käyttäisit enemmän aikaa työkykyä hoitamiseen, mistä sen ajan ottaisit? Entä muut yrittäjät?

Puolet haastateltavista ottaisi aikaa työkyvyn hoitamiseen työajasta. Heistä kahdeksan kertoi, että tekisi sen vähentämällä tai säätelemällä työmäärää: kieltäytymällä osasta työtarjouksia tai jos siihen

on mahdollisuus, niin delegoimalla tai palkkaamalla työntekijöitä. Kysymykseen vastattiin hyvin ykskantaan, joten vastauksista ei käy ilmi motivaatio todella käytännössä toteuttaa tätä. Vain kaksi ilmaisi, että olisi käytännössä haluton tekemään niin: yksi koki, että ”se olisi firmalta pois” ja sen olisi oltava tehokasta itsensä parantamista ja toinen taas koki, että vaikei hänellä olekaan esteitä, vaan hän voisi sen asian vain päättää, niin silti hän ottaa asiakkaan sillekin ajalle.

Viisi ottaisi aikaa sekä työ- että vapaa-ajasta: tehostaisi, järjestelisi töitä ja ottaisi aikaa esimerkiksi sohvalla tv:n katseluajasta. Kahdeksan ottaisi vapaa-ajasta: jonkun väliajan tai harrastuksen kuten lukemisen sijasta tekisikin muuta. Toisaalta yksi kertoi jo ottaneensa aikaa työkyvyn hoitamiseen ja juuri harrastukset kuten kitaransoitto olivat hänelle ihania stressinpoistotapoja. Vastauksista kävi ilmi, että liikunnan harrastaminen nähtiin edelleen ensisijaisena keinona hoitaa työkykyä. Muutama vannoi, ettei ainakaan nukkumisesta, yksi taas näkisi sen ainoana mahdollisuutenaan. Muutama myös ei ollut valmis ottamaan aikaa ainakaan perheen ajasta. Yksi ei kokenut voivansa ottaa mistään.

Yhteensä 20 ottaisi aikaa työstä ja vapaa-ajasta sitä voisi ottaa yhteensä 13 henkilöä. Muiden yrittäjien uskottiin ottavan ajan samantyyppisesti. Osassa vastauksissa (8) epäiltiin yrittäjien kykyä irtautua työstä ja kieltäytyä työtehtävistä, vaan että he tekevät sen vasta, jos lääkäri määrää (1) tai jos he saavat ”ulkopuolisen näkijän” (1). Ainoastaan kaksi haastateltavaa toi esiin uskomuksen, että yrittäjät olisivat taitavia ja käytännössä hallitsisivat ajankäyttönsä hyvin, paremmin kuin he itse. Kuitenkin neutraaleja ja selkeitä ohjeita, miten sen voisi toteuttaa, esitti neljä haastateltavaa. Uskottiin, että työkyvyn hoitaminen on omasta rytmistä kiinni, ajankäyttöä voi suunnitella ja järjestellä, töissä voi päättää olla kahdeksasta viiteen ja joitain palveluja voi ostaa alihankintana tai niitä voi delegoida.

6.5.2 Miten voisit edistää työkykyäsi työssä, työn lomassa?

Yksi kolmasosa (11/30) edistäisi työkykyään jonkun tyyppisen taukojumpan avulla. Ergonomiset välineet ja työasennot mainitsi noin yksi neljäsosa (8/30) haastateltavista. Työn keskeyttävien, muiden kuin taukojumppataukojen ottaminen oli mahdollinen työkyvyn edistämisen keino yhdelle neljäsosalle. Taukojen ottaminen sisälsi lepoa hetkiä, piristävän sanan vaihtamisen tuttavien tai asiakkaan kanssa, säännöllisiä ruokataukoja ja aikaa henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen erikseen ja pelihetkiä tietokoneella. Lisäksi mainittiin viihtyisät ja toimivat työolosuhteet ja työympäristö (4). Kolme mainitsi myös työnsuunnittelun. Neljän mielestä heidän tilanteensa on jo niin hyvä, etteivät keksi mitään, kaksi ei vain muuten keksinyt mitään keinoja.

6.6 Pohdinta

Tässä osuudessa yrittäjiltä tiedusteltiin sekä heidän omia kokemuksiaan että heidän uskomuksiaan yrittäjistä yleensä. Kun haastateltavat kertoivat mielikuvistaan siitä, millaisia yrittäjät yleensä ovat, uskomukset saattoivat perustua omiin kokemuksiin, muihin tietolähteisiin, tai ennakkoluuloihin. Yrittäjien käsitykset saattoivat vaihdella myös ikäpolven ja toimialan mukaisesti. Stereotypiat voivat yleensä painottua erilaisista syistä. Ihmisillä on taipumus sosiaalisessa vertailutilanteessa tukea omaa itsetuntoaan. Toisaalta henkilöt, jotka ovat voimakkaasti samaistuneet yrittäjiin, voivat suosia omaa ryhmäänsä kertomalla siitä suosiollisia asioita. Lisäksi ihmisillä on taipumus selittää omaa toimintaansa positiivisesti, epäonnistumisen yhteydessä ulkoisella syyllä, kun taas muiden toiminnan syyt selitetään yleisemmin sisäisillä ja pysyvillä ominaisuuksilla. Haastateltavamme ovat osittain valikoituneita ja kaikkein stressaantuneimmat ja heikkovointisimmat yrittäjät eivät ehkä suostuneet tutkimukseen tai he eivät edes käyneet terveystarkastuksessa. Tämä on syytä ottaa

huomioon, kun pohditaan, mitä ero haastateltavien omien kokemusten ja uskomusten muiden kokemusten välillä kertoo yrittäjästä ja yrittäjäkulttuurista.

Yllättävän suuri osa (lähes 1/3) yrittäjistä vastasi ensin, ettei hoida työkykyään ja jaksamistaan millään tavalla. Työkyky ja jaksaminen on ilmeisesti mennyt siinä sivussa, tietoisesti sitä hoitamatta. Kuitenkin lähes kaikki keksivät lopulta keinoja, joilla voivat tai voisivat hoitaa jaksamistaan. Yleisimmin työkykyä ja jaksamista hoidetaan liikkumalla tai ulkoilemalla (vaikka vain 1/3 riittävästi), harrastamalla ja olemalla sosiaalinen, sekä ruokailemalla terveellisesti (vain noin 1/3).

Yksi kolmasosa näki, että yrittäjällä on kaikki keinot, mitä ihmisillä yleensäkin hoitaa työkykyään. Haastateltavien mielestä yrittäjät hoitavat työkykyään ennen kaikkea ottamalla vapaa-aikaa tai lomaa ja hoitamalla fyysistä kuntoa. Mielenkiintoista on, miten vapaa-ajan ja loman ottaminen nähdään ensisijaisena keinona muille yrittäjille, mutta sitä ei kerrota omaksi keinoksi hoitaa työkykyä. Omina keinoina vain muutama mainitsi yleisesti lepäämisen, vapaa-ajan vieton ja vain yksi mainitsi lomailun. Jotkut kyllä mainitsivat lomailun ja vapaa-ajan vieton omaksi voimanlähteekseen. Haastateltavien keskuudessa yleinen uskomus oli, etteivät yrittäjät lepää riittävästi. Haastateltavista kuitenkin yli puolet lepäsi omasta mielestään riittävästi, vaikkakin osa ymmärsi levon vain nukkumisena. Lähes kaikki uskoivat, että yrittäjien elämä on työkeskeistä, vaikkakin vain yksi kolmasosa toi esiin, että heidän mielestään yrittäjät eivät hoida itseään sen vuoksi. Suurella osalla yrittäjiä ei ollut riittävästi vapaa-aikaa. Vapaa-ajan niukkuudesta huolimatta suurin osa kertoi useampiakin keinoja, joilla he hoitavat jaksamistaan. Haastateltavat näkivät yrittäjien muina keinoina muun muassa sosiaalisten suhteiden hoitamisen ja harrastamisen kuten ominaankin.

Suurella osalla yrittäjistä elintavat olivat suhteellisen epäterveelliset. Vanhempaan ikäryhmään kuuluvien haastateltujen yrittäjien elintavat olivat terveellisemmät kuin nuoremmalla ikäryhmällä, koska he harrastivat enemmän ja säännöllisemmin liikuntaa, kukaan ei tupakoinut ja vapaa-aika oli heillä riittävämpää kuin nuoremmilla. Sukupuolieroa tässä ei noussut esiin vaikka yleensä naisten elintavat ovat keskimäärin miesten elintapoja terveellisemmät. Voisiko olla, että yrittäjän työ vaikuttaa niin, etteivät sukupuolten väliset erot nouse esiin.

Yrittäjät harrastavat suhteellisen vähän liikuntaa ja monien ruokailutottumukset jättävät toivomisen varaa. Vaikka liikuntaa sanotaan harrastettavan, niin riittävästi liikuntaa harrastaa vain yksi kolmasosa, mikä vastaa työterveyshuollon tutkimustulosta. Yleinen mielikuva yrittäjistä on, että he eivät harrasta tai harrastavat liikuntaa liian vähän. Väestötutkimuksen perusteella yrittäjät harrastavatkin hieman vähemmän aktiivista liikuntaa kuin muu väestö. Yli puolet syö epäterveellisesti: epäsäännöllisesti, ei lämmintä ruokaa, juo jatkuvasti kahvia. Yleisin uskomus myös oli, että yrittäjien ruokailutottumukset ovat epäterveellisiä. Tämäkin uskomus pitää paikkansa siinä mielessä, että yrittäjissä on suhteessa väestöön hieman enemmän ylipainoisia ja lihavia

Tupakoinnin ja alkoholinkäytön suhteen mielikuvat olivat pessimistisempiä kuin todellisuudessa tilanne tutkimustulosten perusteella näyttäisi olevan. Alle 20 % yrittäjistä tupakoi itse, mutta kaksi kolmasosaa uskoi, että yrittäjät polttavat, osa uskoi, että paljonkin; osa taas, että se on kohtuullista tai että se on ainakin vähentynyt. Alkoholista käyttäen usein tai runsaasti ainakin yksi kolmasosa, mikä on enemmän kuin työterveyshuollon tutkimuksessa oli ns. ongelmakäyttöä. Lähes puolet haastateltavista uskoi, että yrittäjät juovat liikaa ja että se on ongelma, stressinlaukaisukeino. Yli puolet uskoi käytön olevan vaihtelevaa tai keskinkertaista. ”Työ ja terveys haastattelututkimuksen v. 2000” mukaan yrittäjistä, maatalousyrittäjiä lukuun ottamatta, juo itsensä humalaan saakka ainakin kerran viikossa 10 %.

Yrittäjät keksivät keskimäärin jopa kolme erilaista voimanlähdettä. Yleisimpiä voimanlähteitä olivat ihmiset ja harrastukset, sitten ympäristö, optimismi ja liikunta. Lisäksi mainittiin muun muassa vapaa-aika, työhön liittyvät onnistumiset ja mielenkiintoinen työ. Vaikka vain yksi kolmasosa mainitsi omaksi voimanlähteekseen työhön liittyvän asian, niin yli puolet kertoi työhön ja talouteen liittyvien asioiden olevan ensisijaisia voimanlähteitä muille yrittäjille. Tässä ilmennee myös ero siinä, kokeeko vastaaja vastaavansa yksityishenkilönä vai tietyn ammattiryhmän edustajana. Yrittäjät ajattelevat muita yrittäjiä stereotypioidensa kautta. Koska kertojakin on kuitenkin ryhmän jäsen, niin missähän määrin muiden yrittäjien voimanlähteet toimivat myös kertojien omina voimanlähteinä. Ehkä muiden kautta puhuminen voi olla hyväksyttävämpää eli puhutavassa olisikin kyse normista, ettei raha-asioista ole hyväksyttävää hehkutella. Normit ohjaavat kertomaan asioista ”hyveellisellä” tavalla. Normeissa ja arvoissa on myös sosiaalistumisen mukaisia eroja. Miehet ja naiset näkivät yrittäjien voimanlähteinä eri asioita: lähes vain miehet uskoivat taloudellisen omaisuuden tavoittelun ja lähes vain nuoret naiset uskoivat sosiaalisten suhteiden olevan yrittäjien voimanlähteitä.

Jaksamisen parantamiseksi yrittäjistä yli puolet kääntyisi läheisten, puolison tai ystävien puoleen. Puolet myös mainitsi, että he kääntyisivät terveydenhuollon ammattihenkilön puoleen, jos kyse olisi fyysisistä vaivoista. Yllättävää oli, ettei kukaan kertonut itse kääntyvänsä toisen yrittäjän puoleen ja vain kaksi uskoi yrittäjien yleensä kääntyvän toisen yrittäjän puoleen. Ehkä ystävien joukkoon kuului kuitenkin joitain muita yrittäjiäkin. Yrittäjissä on kuitenkin monia, jotka eivät usko yrittäjien kääntyvän muiden puoleen (30 %), jotka eivät myöskään itse kääntyisi kenenkään puoleen (40 %). Yrittäjissä on siis useita, jotka ensisijaisesti pyrkivät itse hoitamaan omat asiansa ja muiden kääntymiseen täytyy olla jo suorastaan haudanvakava syy. Tämä on ”akilleksen kantapää” yrittäjien jaksamisessa. Sosiaalisen verkoston tuki vaikuttaa moninaisin tavoin terveyteen ja jaksamiseen. On myös tutkimustuloksia, joiden mukaan sosiaaliset yrittäjät, joilla on taitoa rakentaa monipuolinen verkosto, myös menestyvät estyneempiä ja epäsosiaalisempia yrittäjiä todennäköisemmin (Kauranen 1993). Yksi osa sosiaalisia suhteita on myös vastavuoroinen tuen antaminen ja vastaanottaminen, mihin ilmeisesti monet yrittäjät eivät ilmeisesti osallistu.

Koska yksi yleisimmistä asioista, jotka koetaan työkyvyn hoitamisen esteeksi on ajanpuute, haastateltavilta tiedusteltiin, mistä he sitä aikaa voisivat ottaa. Työkyvyn hoitamiseen otettaisiin aikaa useammin työajasta kuin vapaa-ajasta. 50 tuntia tai enemmän töitä viikossa tekevät hoitivatkin työkykyään selvästi heikommin kuin vähemmän työtunteja tekevät. Vapaa-ajasta otettaisiin lähinnä joku ”väliaika”. Työajasta taas aika olisi mahdollista ottaa vähentämällä tai säätelemällä työmäärää muuten. Muiden yrittäjien uskottiin ottavat aikaa vastaavalla tavalla. Yrittäjät arvioivat omat mahdollisuutensa säädellä työmääräänsä ja työpäivänsä pituutta suuriksi. Maatalousyrittäjistä 50 % ja muista yrittäjistä 74 % arvioivat voivansa vaikuttaa työmääräänsä melko tai erittäin paljon (Työ ja terveys haastattelututkimus v.2000). Maatalousyrittäjistä 60 % ja muista yrittäjistä 75 % arvioivat voivansa säädellä myös työpäivänsä pituutta melko tai erittäin paljon (Työ ja terveys haastattelututkimus v.2000). Mahdollisuuksia työmäärän säätelyyn siis näyttäisi olevan.

Monella haastateltavalla oli vaikeuksia määritellä työtuntiansa määrää viikossa tai kuukaudessa. Jollei ole selkeää käsitystä työtuntien määrästä, on vaikea ottaa huomioon työpanoksen aiheuttamia kuluja tai tuottamia ansioita. Työajan seuraaminen ja kirjanpito työmäärästä voi havahduttaa tai ainakin auttaa hinnoittelussa. Routamaa ja Vesalainen (1992) esittävätkin pienyrittäjälle oman työn johtamiseen työjärjestyksen laatimista. Työjärjestys sisältää muun muassa eri aikajänteiset epäviralliset suunnitelmat, henkilökohtaiset tavoitteet ja toimintaohjelmat.

Haastateltavista kuitenkin yksi kolmasosa epäili yrittäjien kykyä irtautua työstä ja kieltäytyä työtehtävistä. Mielenkiintoista on, miten työmäärän säätelystä puhutaankin yrittäjän ”kykyksymyksenä”, eikä niinkään ”halukysymyksenä”. Hankkeiden yhteydessä tuotiin esiin, miten yrittäjä voi vähitellen turtua työmäärään, jolloin työmäärä voidaan ottaa annettuna, ei kontrolloitavissa olevana. Jos suuri työmäärä nähdään itsestäänselvyytenä, yrittämisen ehtona, ainoana oikeana yrittäjän toimintatapana, työmäärä voi myös olla asia, jota ei yritetäkään säädellä ja näin muuttaa totuttuja toimintatapoja. Kuitenkin voidaan katsoa, että kyse on ennen kaikkea yrittäjän omista uskomuksista siitä, miten asioiden on hyvä olla, hänen omista arvovalinnoistaan, päätöksistään ja motivaatiostaan tehdä asialle jotain. Ilmeisesti monet kokevat työssä oleva sellaista, mistä he eivät mielellään ”luopuisi”, vaikka kyseessä olisikin oman hyvinvoinnin ja jaksamisen edistäminen. Tämä on kuitenkin yrittäjille avoin kysymys. Työmäärän säätelyä ja kohtuullisena pitämistä ei pitäisi ymmärtää vain ajan ”ottamisena” johonkin muuhun ”tekemiseen”, vaan jo pelkästään työmäärän kohtuullisena pitäminen ehkäisee uupumista.

Koska työ-työtoiminta tuottaa tulosta varmin, kun se on sisällytetty osaksi työpaikan toimintatapoja ja olosuhteita, niin haastateltavilta tiedusteltiin, miten he työssään ja työn lomassa voisivat edistää työkykyään. Työn lomassa työkykyään pyrki osa yrittäjistä edistämään taukojumpan, ergonomisten välineiden ja ergonomisten työasentojen avulla. Harvemmat ottaisivat muita taukoja, muuttaisivat työympäristöä viihtyisämmäksi tai suunnittelisivat työn tekonsa huolellisemmin. Tarpeellisimmat keinot ovat riippuvaisia toimialasta, työnkuvasta ja siitä, missä määrin työkyky on otettu tällä hetkellä huomioon. Esimerkiksi toimistotyötä tekeville taukojumppa on yksinkertainen keino ehkäistä tuki- ja liikuntaelinoireita kuten niska- ja hartiaseudun vaivoja. Taukojumppa olisikin hyvä sisällyttää automaattiseksi osaksi omaa työskentelyrytmiä. Haastateltavista vain yksi toteutti taukojumppaa säännöllisesti, hänelle se oli toimintakyvyn kannalta välttämätöntä. Yksittäisiä ja toteuttamiskelpoisia keinoja siis keksittiin. Miten moni niitä haluaa ja tulee toteuttamaan, jää nähtäväksi.

Yksi haastateltavista totesi, että ”jos ihminen ei jaksaa, ei se jaksaa lähteä...”. Hobfollin (1988, ref. Vahtera 1993) monet tutkimustulokset viittaavat hänen mielestään siihen, että persoonallisuuden voimavarat, jotka ovat heti käytettävissä, ovat merkittävämpiä terveyden ja hyvinvoinnin kannalta kuin sosiaalinen tuki, joka on tilannesidonnaisempaa. Kuitenkin luottamus siihen, että tukea on saatavilla, on pysyvä henkinen voimavara, tilanteesta riippumaton persoonallisuuden voimavara. Jotta ulkopuolisia voimavaroja jaksaisi hakea ja hyödyntää, on jaksettava käyttää itsessä olevia voimia. Valtaosa yrittäjistä tietää kyllä keinoja, miten työkykyä ja jaksamista voi hoitaa, ongelmana vain monen kohdalla tahtoo olla keinojen käyttöönotto ja toteuttaminen. Miksi työkykyyn ja jaksamiseen ei kovin moni yrittäjä panosta niin, että pyrkiisi terveelliseen elämäntyyliin, voi johtua useista tekijöistä. Muun muassa tilanteista, ajankohtaisista paineista tai tavoitteista johtuvien ratkaisujen tunteminen on tärkeää, koska osan niistä voidaan muuttaa terveyden suojaamiseksi (Nupponen 1993). Seuraavassa osiossa paneudutaan yrittäjien asenteisiin, normikäsityksiin ja pystyvyyden kokemuksiin ja niiden yhteyteen heidän aikomuksiinsa parantaa tai olla parantamatta työkykyään.

7 TYÖKYVYN PARANTAMINEN

Yrittäjien työkyky on keskimäärin samaa tasoa kuin valtaväestönkin eli asteikolla 1-10 noin kahdeksan tasoista. Useilla yrittäjillä olisi kuitenkin varaa parantaa terveydentilaansa, työkykyään ja henkistä jaksamistaan. Ratkaisevampaa kuitenkin on, miten kukin yrittäjä itse arvioi työkykynsä parantamisen tarpeen ja millainen on kunkin yrittäjän motivaatio tehdä voinnilleen jotakin.

Suomalaisten mielestä aikuisväestön sairastavuuden syitä tärkeysjärjestyksessä ovat stressi tai vaikeat elinolosuhteet, liikunnan puute, virheellinen ravinto ja ylipaino (Helakorpi, Uutela, Prättälä ja Puska 1999). Kuluneiden vuosikymmenien aikana suomalaisen aikuisväestön elintavat ovat monessa suhteessa muuttuneet terveellisemmiksi, esimerkiksi vapaa-ajan liikunnan harrastaminen on lisääntynyt 1980-luvun alusta näihin päiviin (Helakorpi ym. 1999). Toisaalta ylipainoisuus on lisääntynyt 1970-luvun loppupuolelta lähtien. Vuonna 1999 suomalaiset olivat pyrkineet muuttamaan elintavoissaan liikunnan harrastamista, rasvan käyttöä, laihdutusta ja alkoholinkäyttöä (Helakorpi ym. 1999).

Elintapojen muuttaminen on monille työlästä, koska elintavat ovat yleensä nuorena automatisoituneet. Elintapojen vakiintuneisuuden vuoksi niiden muuttaminen edellyttää usein tietoisista aikomuksista muuttamaan käyttäytymistään. Muutosvaihemallin mukaan käyttäytymismuutoksen vaiheita ovat esiharkinta, harkinta, toiminta ja ylläpito (Prochaska ja DiClemente 1983). Harkintavaiheessa henkilölle muodostuu aikomus muuttaa käyttäytymistään. Muutosvaihemallissa ”repsahdusvaihe (relapse)” tarkoittaa toiminta- ja ylläpitovaiheiden päättymistä (DiClemente ym. 1991).

Suunnitellun toiminnan malli selittää ja ennustaa käyttäytymistä (ks. s. 17-21). Mallissa käyttäytymisaikomus ennustaa käyttäytymistä ja aikomusta voidaan puolestaan selittää kolmen taustatekijän avulla. Täysin tahdonalaista toimintaa selittävät pelkästään asenne käyttäytymiseen ja yksilöllinen normi. Useimpien terveyskäyttäytymisaikomusten muodostumisessa havaittu käyttäytymisen hallinta on kuitenkin yhtä tärkeä kuin asenne. Godinin ja Kokin (1997) katsauksen mukaan asenne ja havaittu käyttäytymisen hallinta selittivät terveyskäyttäytymisaikomuksien vaihteluita keskimäärin yhtä hyvin, kun taas henkilökohtainen normi selitti niitä hieman heikommin. Asenteen, normin ja hallinnan välinen suhteellinen merkitys aikomuksen määräytymisessä riippui kuitenkin käyttäytymisen muodosta.

Godinin ja Kokin (1997) mukaan asenne oli hyvin merkittävä ja hallinta lähes yhtä merkittävä tekijä riippuvuus-, terveystarkastus- ja liikuntakäyttäytymisaikomusten määräytymisessä. Asenne ja hallinta olivat lähes yhtä merkittävästi, mutta selvästi muita käyttäytymisen muotoja heikommin yhteydessä syömiskäyttäytymisaikomuksiin. Hallinta puolestaan oli selvästi merkittävämpi tekijä kuin asenne ja normi suuhygieniakäyttäytymisaikomuksen määräytymisessä.

Vaikka normitekijä on kaiken kaikkiaan heikoimmin yhteydessä terveyskäyttäytymisen kokemuksiin, niin tietyissä terveyskäyttäytymisen muodoissa se on merkittävin tai yksi merkittävimmistä aikomusta määrävistä tekijöistä. Normi on merkittävin ja hallinta lähes yhtä merkittävä tekijä autoilukäyttäytymisaikomuksen määräytymisessä. HIV/AIDS –käyttäytymisen määräytymisessä normi on lähes yhtä tärkeä kuin asenne ja se on tärkeämpi kuin hallinta.

Suunnitellun toiminnan mallissa varsinaista käyttäytymistä selittää ja ennustaa käyttäytymisaikomus, minkä lisäksi käyttäytymiseen on suoraan yhteydessä myös havaittu käyttäytymisen hallinta. Godinin ja Kokin (1997) mukaan aikomus ja havaittu käyttäytymisen

hallinta selittivät yhdessä noin yhden kolmasosan varsinaisessa terveyskäyttäytymisessä havaittavasta vaihtelusta. Tutkijoiden mukaan suunnitellun toiminnan mallin ennustamisaste vaihteli suuresti. Malli ennustaa parhaiten HIV/AIDS- ja riippuvuuskäyttäytymistä. Lisäksi se ennustaa hyvin liikuntakäyttäytymistä ja melko hyvin autoilu-, suuhygieni- ja syömiskäyttäytymistä. Heikoimmin malli toimii terveystarkastuskäyttäytymisen ennustamisessa. Tutkijat pohtivat, että terveystarkastuskäyttäytymisen toteuttaminen edellyttää useita erillisiä, ajallisestikin etäisiä toimintoja, mikä heikentäneen sen ennustettavuutta.

Suunnitellun toiminnan malliin on ehdotettu useita lisäyksiä. Sparksin ja Guthrien (1998) ja Godinin ja Kokin (1997) mukaan identiteetin osuutta suunnitellun toiminnan mallissa olisi syytä tarkentaa erityisesti pyrittäessä selittämään terveyskäyttäytymistä. Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita, *onko yrittäjän identiteetti yhteydessä hänen aikomukseensa parantaa työkykyään muiden suunnitellun toiminnan mallin tekijöiden lisäksi.*

Mallin mukaan taustatekijät ovat yhteydessä käyttäytymisaikomukseen ja käyttäytymiseen vain asenteen, normin ja hallinnan kautta. Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, *miten yrittäjän ikä, sukupuoli, yrityksen työntekijöiden määrä ja yrittäjyyden kesto ovat yhteydessä käyttäytymisaikomusta oletettavasti määrääviin tekijöihin ja itse aikomukseen.*

Terveyskasvatuksessa, neuvonnassa ja ohjauksessa voidaan jakaa tietoa, tarjota keinoja ja mahdollisuuksia terveyskäyttäytymisen muuttamiseen. Asenteet nähdään usein keskeisinä terveyden edistämisessä, koska ne vaikuttavat tapoihin, joilla yksilöt, ryhmät ja yhteisöt reagoivat terveyden edistämisen aloitteisiin (Downie, Tannahill ja Tannahill 1996). Asenteita voidaan muuttaa tarjoamalla joko informaatiota tai kokemuksia, jotka poikkeavat sen hetkisistä uskomuksista tai saamalla ihmiset käyttäytymään tavalla, joka on heidän uskomustensa vastaista (Downie ym. 1996). Modernissa terveyskasvatuksessa pyritään myös avustamaan arvojen selkiennyttämisessä, elämäntaitojen hankkimisessa ja itsetunnon kohottamisessa (Downie ym. 1996). Yksilö pyritään saamaan kykenevämmäksi (empowerment) käyttäytymään terveellisesti. Modernissa lähestymistavassa korostuu asenteisiin vaikuttamisen lisäksi käyttäytymisen hallinnan ja pystyvyyden vahvistaminen.

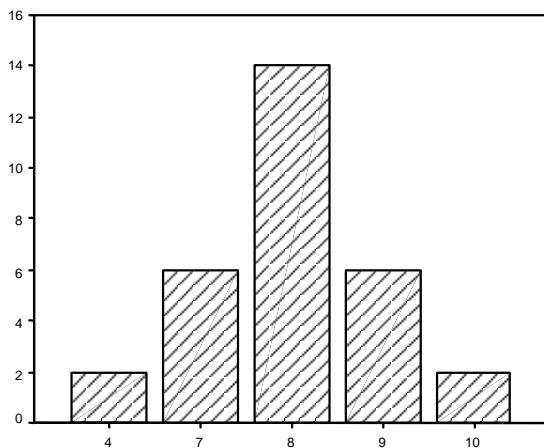
Suunnitellun toiminnan mallista on hyötyä terveyden edistämisessä. Sen avulla on mahdollista tutkia, mihin asioihin kannattaa ensisijaisesti vaikuttaa terveyskäyttäytymisen muuttamiseksi. Mallin avulla on myös löydettävissä erilaisia kohderyhmiä, joille voidaan suunnata räätälöity interventio. Mahdollista intervention sisältöä ja kohderyhmää ajatellen tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, ovatko laajennetun suunnitellun toiminnan mallin tekijät yhteydessä aikomukseen parantaa työkykyä. Interventiohankkeita varten on selvitetty, minkä asioiden suhteen yrittäjät, jotka eivät aio ja ne yrittäjät, jotka aikovat parantaa työkykyään, eroavat toisistaan (esim. Nguyen, Otis ja Potvin 1996). Kognitiivisten, kuten asenteisiin vaikuttamisen, ja toimintastrategioiden, kuten pystyvyyden parantamisen, yhdistäminen voi olla paras keino vaikuttaa yksilöihin, joilla ei ole aikomusta muuttaa käyttäytymistään (Malotte ym. 2000). Viestin sisältö taas voidaan perustaa niihin uskomuksiin, jotka ovat tutkitusti yhteydessä positiiviseen aikomukseen.

Terveyden edistämisessä lopullisena tavoitteena olisi saada aikaan pysyviä käyttäytymismuutoksia eli kehittää uusia automatisoituneita tapoja. Kun henkilö ”repsahtaa”, henkilön usko liikunnasta saataviin hyötyihin hiipuu ja hän menettää käyttäytymisen ylläpitämisen taitonsa. Muutoin muutokselle myönteinen perusta näyttäisi säilyvän. Tiedon jakamisesta voi olla jopa negatiivisia seuraamuksia, erityisesti jos henkilö on jo tiedollisesti ylikuormittunut (Helweg ja Collins 1997). Kuitenkin jatkuva käyttäytymistaitojen harjoitus on olennaisen tärkeää pitkäkestoiseen liikuntaan pyrittäessä. Henkilöillä, jotka kokevat sosiaalista painetta, on myös todennäköisemmin saatavilla

sosiaalista tukea. Sosiaalinen tuki voi olla merkittävässä asemassa terveyskäyttäytymisen ylläpitämisessä ja sen vakiinnuttamisessa elämäntavaksi. Tässä tarkastellaan myös, *miten saatuja tuloksia voitaisiin hyödyntää yrittäjien työkykyä ja jaksamista edistävien hankkeiden suunnittelussa.*

7.1 Yrittäjien työkyvyn taso

Haastateltavia pyydettiin arvioimaan oma työkykynsä tällä hetkellä asteikolla 0-10, missä 0 tarkoittaa täysin työkyvytöntä ja 10 työkykyä parhaimmillaan. Jos vastaus annettiin desimaalina, luku pyöristettiin ylöspäin. Kuviossa no. 7 näkyy työkyvyn jakauma tässä aineistossa ($n = 30$). Työkyvyn tasossa ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ikäryhmien, sukupuolten, yksinyrittäjien ja työllistävien yrittäjien eikä alle tai yli 15 vuotta yrittäjänä toimineiden välillä. Jatkossa tulosten yhteydet taustatekijöihin ilmoitetaan lähinnä siinä tapauksessa, että ne ovat tilastollisesti merkitseviä.



Kuvio 7. Työkykyjakauma asteikolla 0–10

Jatkotarkastelua varten tutkittavat jaettiin matalan, keskitason ja korkean työkyvyn tason ryhmiin. 22 % oli matalaksi luokiteltava (4–7) työkyky, 46 % keskitasoinen (8) ja 22 % korkea (9–10). Kaikki ne tutkittavat, jotka arvioivat oman työkykynsä korkeaksi, pitivät työkyvyn tasoaan riittävänä elämässään meneillään oleviin hankkeisiin nähden. Työkyvyn tasoonsa tyytymättömien määrä kasvoi työkyvyn tason madaltuessa. Niistä, joiden työkyvyn taso oli matala, jo yli puolet (5/8) koki työkykynsä riittämättömäksi hankkeisiinsa nähden. Mitä riittämättömämmäksi oman työkykynsä kokee, sitä voimakkaammaksi voisi olettaa myös paineen parantaa työkykyään. Tutkittavilta kysyttiin myös, mitä he pitäisivät työkyvyn tavoiteltavana tasona. Yhtä laadullista määritelmää lukuun ottamatta kaikki asettivat tavoitetasokseen vähintään kahdeksan asteikolla 1–10.

7.2 Aikovatko yrittäjät parantaa työkykynsä hoitamisessa jotakin?

Niistä, jotka eivät koe työkykynsä tämän hetkistä tasoa riittävänä (8/30), kuusi aikoo parantaa työkykyään. Vaikka yli kaksi kolmasosaa (22/30) tutkituista kokeekin oman työkyvyn tasonsa riittäväksi, silti heistäkin yli puolet ovat edelleen halukkaita parantamaan työkykyään. Lisäksi neljä

tutkittavaa oli sitä mieltä, ettei heillä ole tarvetta parantaa työkykyään, koska pitävät siitä jo niin hyvää huolta.

Tutkittavista aikoo siis parantaa työkykyään alle kaksi kolmasosaa (19/30). He kuuluvat kaikkiin työkyvyn tasoryhmiin (taulukko 18). Yksittäisiä aikomuksia on tilastollisesti oireellisesti ($p < .1$) enemmän nuorempaan kuin vanhempaan ikäryhmään kuuluvilla. Nuoremista lähes jokainen (13/16) aikoo parantaa työkykyään jollakin tietyllä tavalla, kun taas vanhemmista vain alle puolet (6/14). Vanhemmista kuitenkin kolme kuuluu niihin, joilla jo on niin hyvä työkyvyn hoito, etteivät he koe sen parantamista tarpeelliseksi. Kun tämä otetaan huomioon, ikäryhmien välillä ei ole tilastollista eroa.

Taulukko 18. ”Oletko aikonut parantaa työkykysi hoitamisessa jotakin?”: vastauksien lukumäärät työkykyryhmissä matala, keskitasoinen ja korkea

Työkyvyn tasoryhmä	Aion parantaa	En aio parantaa	Ei tarpeellista	Yhteensä
Matala	6	2	0	8
Keskitasoinen	9	3	2	14
Korkea	4	2	2	8
Yhteensä	19	7	4	30

7.2.1 Kyllä-aikovat

Haastattelussa 19 aikoi parantaa jotakin työkykynsä hoitamisessa: heistä 13 aikoi parantaa yhtä osa-alueita, kuudella oli kaksi tai useampia erilaisia aikomuksia. Aikomukset liittyivät lähinnä liikuntaan, harrastamiseen, ajankäyttöön, työmäärään ja ruokailuun.

Valtaosa aikoi parantaa työkykyään lisäämällä liikuntaa (15/19). Fyysistä kuntoa aiottiin parantaa lähinnä kuntoilemalla, pyöräilemällä, kävelyllä, lenkkeilemällä ja ulkoilemalla. Muutama mainitsi, että liikuntaharrastukseen liittyvä sosiaalinen puoli on heille myös tärkeä syy harrastaa.

Omaa ajankäyttöään ja työmääräänsä tai työtehtäviään aikoi parantaa seitsemän haastateltavaa (7/19). Työaikaa haluttiin lyhentää ja pidentää lepo- ja vapaa-aikaa. Päivärytmiä pyrittiin suunnittelemaan vähemmän tiukaksi vähentämällä työmäärää tai karsimalla omia työtehtäviä. Ruokailutottumuksiaan aikoi muuttaa tai painoaan pudottaa viisi (5/19). Yksi aikoi jättää alkoholin käytön pois arkipäiviltä. Haastateltavilta kysyttiin myös, miten varmaa on, että he toteuttavat aikomuksensa. Yksi ajankäyttöön liittyvä arvioi puuttui (taulukko 19).

Taulukko 19. Mitä aiot parantaa työkykysi hoitamisessa ja ”Miten varmaa on, että tulet toteuttamaan tämän asteikolla 1-4, kun 1 on erittäin epävarma, 2 melko epävarma, 3 melko varma ja 4 erittäin varma”: vastausten lukumäärät ja keskiarvot aikomusluokissa

Aikomus	Yht.	Erittäin	Melko	Melko	Erittäin	Keskiarvo
Liikunta	15	2	4	5	5	2,8
Ajankäyttö	7	0	2	4	0	2,7
Ruokailu	5	1	1	2	1	2,6
Alkoholi	1	0	0	0	1	4
Yhteensä	19	3	7	11	7	

Aikomuksen toteuttamisen varmuudessa suurin hajonta erittäin epävarmasta erittäin varmaan oli liikunnan harrastamisessa ja ruokailutottumusten muuttamisessa. Ajankäytön muuttamisen onnistumisesta haastateltavat eivät olleet aivan varmoja. Kuitenkin keskimäärin kaikkien erilaisten aikomusten toteuttamisen suhteen oltiin melko varmoja.

7.2.2 Ei-aikovat

Työkykyään ei aikonut parantaa haastatelluista 11/30. Haastateltavista neljä koki, että he hoitavat työkykyään jo niin hyvin, ettei heillä ole tarvetta parantaa sitä. Kaksi ei tiennyt, mitä he voisivat tehdä paremmin ja kaksi koki, ettei hoitamisen lisääminen olisi tarkoituksenmukaista, vaan siitä tulisi liiallisena rasite.

Seitsemän haastateltavaa ei aikonut parantaa työkykyään erilaisista syistä: laihduttaminen on liian vaikeaa; ei aika riitä parantamiseen, eikä hyötyliikuntamahdollisuuksia oikein ole; ruokailu jää epäterveelliseksi, kun ei hae salaattia lähiravintolasta, koska haluaa pitää liikkeen auki; ei ole mahdollisuutta jäädä pois töistä eläkkeen vuoksi, eivätkä muut keinot ole kannattaneet; veisi paljon aikaa ja joutuisi jättämään asiakkaita, ystäviä tms. pois; ei ole paha olo, jos liikakilot aiheuttaisivat vaivoja, niin sitten varmaan; yksi ei vastannut kysymykseen.

7.3 Miten yrittäjät asennoituvat työkyvyn parantamiseen?

Asenne on yleinen valmius suhtautua positiivisesti tai negatiivisesti johonkin. Asenne on arvioinnin tulos ja se voi ilmetä sekä tunteiden, ajatusten että käyttäytymisen tasolla. Työkyvyn parantamiseen liittyvistä tunteista kysyttiin vain miellyttävyyttä. Valtaosa (90 %) tutkittavista piti työkyvyn parantamista melko tai erittäin miellyttävänä. Tunnetasolla työkyvyn parantamiseen siis liitettiin mielihyvän tunteita, minkä voi olettaa vaikuttavan positiivisesti myös asenteeseen työkyvyn parantamiseen.

Suunnitellun toiminnan mallissa asennetta mitataan ennen kaikkea uskomuksilla työkyvyn parantamisen seuraamuksista, niiden merkittävyydestä ja niiden toteutumisen todennäköisyydestä. Asenteesta, kuten myös muista suunnitellun toiminnan tekijöistä, on muodostettu summamuuttuja, joka löytyy myös menetelmä kappaleesta s. 19. Seuraavaksi esitellään yrittäjien vastaukset asennetta mittaaviin kysymyksiin. Mitä enemmän etuja henkilö näkee, mitä merkittävämpiä hän niitä pitää ja mitä varmemmin hän uskoo niiden myös toteutuvan, sitä positiivisempi asenne hänellä teorian mukaan on. Tähän vaikuttavat käänteisesti myös käyttäytymisestä seuraavat haitat vastaavasti arvioituna.

7.3.1 Mitä etua sinulle olisi siitä, jos ryhtyisit parantamaan työkykyäsi?

Kyselyssä etuja keksi 28/30 vastaajaa. Edut olivat jaettavissa 12 luokkaan. Paremmiin jaksaminen (15), hyvä olo (10) ja kunnon paraneminen (8) olivat useimmin mainittuja työkyvyn parantamisesta seuraavia etuja. Monet mainitsivat vapaa-ajan määrään ja laatuun (7), terveyteen (6), erilaisiin yritystoiminnalle edullisiin vaikutuksiin (6), talouteen (4) ja sosiaalisiin suhteisiin (4) liittyviä etuja. Lisäksi mainittiin tehokkuuden (3), vireyden (3) ja työmotivaation (3) paraneminen. Kaikista mainituista eduista vain 17 eli 24 % liittyi suoranaisesti työhön tai yritykseen (taulukko 20).

Taulukko 20. Tutkittavien kertomat työkyvyn parantamisesta seuraavat edut, niiden merkittävyys ja työkyvyn parantamisesta seuraamisen todennäköisyys lukumäärissä ilmoitettuina

Koettu etu	Yhteensä	Pieni	Suuri	Epätoden- näköinen	Toden- näköinen
Jaksaminen	15	2	13	3	11
Hyvä olo	10	1	9	1	9
Kunto	8	0	8	2	6
Vapaa-aika	7	0	7	2	5
Terveys	6	0	6	1	5
Yritystoiminta	6	0	5	1	4
Talous	4	3	1	1	3
Sosiaaliset suhteet	4	0	4	1	3
Työkyky	3	0	3	1	2
Tehokkuus	3	1	2	1	2
Vireys	3	0	3	0	3
Työmotivaatio	3	0	3	0	3
Yhteensä	72	7	64	14	56

Etujen koko eli niiden merkittävyys arvioitiin asteikolla 1 pieni – 4 suuri. Taloudellisia etuja (keskiarvo 2) lukuun ottamatta yrittäjät arvioivat kaikki edut ainakin melko suuriksi. Suurimpia olivat vireys (ka 4), työmotivaatio (ka 3,7) ja hyvä olo (ka 3,6) sekä jaksaminen (ka 3,5), kunto (ka 3,5) että sosiaaliset suhteet (ka 3,5).

Etujen todennäköisyys arvioitiin asteikolla 1 erittäin epätodennäköistä - 4 erittäin todennäköistä. Työkyvyn parantamisesta nähdään todennäköisimmin seuraavan vireyden paraneminen (keskiarvo 3,7), hyvä olo (ka 3,2) ja kunnon kohoaminen (ka 3,1). Melko todennäköisenä pidettiin myös terveyden (ka 3), talouden (ka 3), sosiaalisten suhteiden (ka 3) ja työmotivaation muutokset (ka 3). Melko epätodennäköisinä seurauksina nähtiin yritystoiminnalle edulliset vaikutukset (ka 2,3), vapaa-ajan määrän tai laadun muuttuminen (ka 2,6) sekä työkyvyn että tehokkuuden paraneminen (ka 2,7) ja jaksaminen (ka 2,9). Muutama tutkittava piti työkyvyn paranemista melko epätodennäköisenä yrityksestä huolimatta.

7.3.2 Mitä haittaa sinulle voisi olla siitä, jos ryhtyisit parantamaan työkykyäsi?

Kaksi kolmasosaa (21/30) keksi joitain haittoja työkyvyn parantamisesta tai siihen ryhtymisestä. Suurimpana haittana oli aika (12): ajan puute, ajan menetys tai, että työkyvyn parantamiseen kuluva aika olisi pois jostain tärkeämmästä, kuten työnteosta tai perheeltä. Seuraavaksi eniten mainintoja liittyi fyysiseen ja henkiseen rasitukseen (8), kuten esimerkiksi stressiin ja väsymykseen, sitten rahaan (7) eli kustannuksiin tai tulojen vähenemiseen.

Monet mainitsivat haitaksi työkyvyn parantamiseen liittyvään toiminnan ja tapojen muuttamiseen tai muutokseen liittyvän vaivannäön ja epävarmuuden (6). Meneminen säännöllisesti jonnekin koettiin epämukavaksi raahautumiseksi tai muutos ihmissuhteissa tai tavoissa olisi joutumista epätasapainotilaan. Muutama mainitsi myös mahdollisen tapaturman tai sairauden (3) ja yksi mainitsi työn laadun mahdollisen heikkenemisen.

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan haitan suuruus asteikolla 1 pieni - 4 suuri. Suurimmat keskiarvot saivat työn laatu (4), tapaturma tai sairaus (3,3) ja rasitus (3,1). Melko pieniksi haittoiksi jäivät muuttamiseen liittyvä vaivannäkö (2,2), aika (2,4) ja raha (2,6).

Työkyvyn parantamiseen ryhtymisestä nähdään todennäköisimmin seuraavan työn laadun heikkenemistä (ka 3), räsitusta (ka 2,8) ja rahan vähenemistä (ka 2,7). Melko epätodennäköisesti parantamisesta seuraisivat ajan (ka 2), muuttamiseen liittyvän vaivannäön (ka 2) ja tapaturman tai sairauden (ka 2,3) haitat.

7.4 Vaikuttavatko muiden ihmisten mielipiteet yrittäjien käyttäytymisaikomuksiin?

Aikomukseen käyttäytyä tietyllä tavalla on suunnitellun toiminnan mallin mukaan yhteydessä yksilöllinen normi. Tällä tarkoitetaan yksilön kokemaa sosiaalista painetta käyttäytyä tietyllä tavalla ja hänen haluaan myös toimia paineen mukaisesti. Seuraavaksi esitellään yrittäjien työkyvyn parantamiseen liittyvät ryhmät, ryhmien edustajien mielipiteen voimakkuus tutkittavien arvioimana sekä miten usein yrittäjät toimivat eri ihmisten toiveiden mukaisesti.

Teorian mukaan voidaan olettaa, että mitä useammat yrittäjälle tärkeät ryhmät ovat sitä mieltä, että hänen pitäisi parantaa työkykyään ja mitä halukkaampi yrittäjä on toimimaan heidän ajatustensa mukaisesti, sitä todennäköisemmin yrittäjä myös aikoo parantaa työkykyään. Tähän vaikuttavat myös käänteisesti yrittäjän työkyvyn parantamiseen kielteisesti suhtautuvat ryhmät.

7.4.1 Keiden uskot toivovan, että ryhtyisit parantamaan työkykyäsi?

Vastaajista 28/30 nimesi sellaisia ryhmiä tai henkilöitä, joiden uskoi toivovan, että hän ryhtyisi parantamaan työkykyään. Sukulaiset (31), erityisesti puoliso ja perhe, toivoivat yrittäjän parantavan työkykyään. Työpaikan henkilöt (8) sekä ystävät ja tuttavat (7) että asiakkaat (7) olivat myös tärkeitä ryhmiä. Muita mainittuja olivat terveydenhuollon henkilöstö (2), yrittäjät (1) ja itse (1). Viimeksi mainitut myös saivat korkeimmat arvot siinä, miten vahvasti he olivat sitä mieltä, että vastaajan pitäisi parantaa työkykyään (taulukko 21).

Taulukko 21. Ihmisryhmien, jotka tutkittavien mukaan ajattelevat, että tutkittavien pitäisi parantaa työkykyään mainintojen määrät yhteensä sekä kyseisten ryhmien jäsenten mielipiteiden voimakkuus lukumäärinä ja keskiarvoina

Tuotetut ryhmät	Yhteensä	Vähän	Jonkin verran	Vahvasti	Keskiarvo
Sukulaiset	31	7	15	7	1,9
Työpaikan hlöt	8	1	6	1	2
Tuttavat	7	1	4	2	2,1
Asiakkaat	7	3	4	0	1,6
Terveydenhuolto	2	0	1	1	2,5
Yrittäjät	1	0	0	1	
“Itse”	1	0	0	1	
Yhteensä	57	12	30	13	1,9

Vielä erikseen kysyttiin yrittäjätuttavien ja itselle tärkeiden ihmisten mielipidettä. Haluttiin siis varmistaa, mitä tutkittavat arvelevat omien yrittäjätuttavien asiasta ajattelevan. Lähes kaikki tähän kysymykseen vastanneet (20/21) olettavat yrittäjätuttavien olevan sitä mieltä, että heidän pitäisi ryhtyä parantamaan työkykyään. Mielipiteet olivat voimakkuudeltaan vain “vähän” (8/20) tai “jonkin verran” (9/20), “vahvasti” oli sitä mieltä vain kolme. Kyselyssä pyydettiin vielä arvioimaan “suurimman osan itselle tärkeistä ihmisistä” mielipidettä. Suurin osa yrittäjille tärkeistä ihmisistä ja

ryhmistä oli jonkin verran (12/26) sitä mieltä, että heidän pitäisi ryhtyä parantamaan työkykyään. Yksi kolmasosa (9/26) oli vain vähän sitä mieltä, vahvasti vain 5/26. Kukaan ei uskonut, että tärkeät ihmiset olisivat sitä mieltä, että heidän ei pitäisi parantaa työkykyään.

Tutkittavat arvioivat asteikolla 1 en koskaan - 4 usein, missä määrin he yleensä toimivat muiden ajatusten mukaan. Yrittäjät toimivat yleensä melko usein sen mukaan, mitä asiakkaat (keskiarvo 3,3), tuttavat (ka 2,6) tai työpaikan henkilöt (ka 2,6) ajattelevat. Melko usein he toimivat myös sen mukaan, mitä sukulaiset (ka 2,5) ja terveydenhuollon asiantuntijat (ka 2,5) ajattelevat (taulukko 22).

Taulukko 22. *Miten usein tutkittu yleensä toimii ryhmien tai henkilöiden ajatusten mukaisesti: vastausten lukumäärät ja keskiarvot (Ka)*

Tuotetut ryhmät	Yhteensä	En koskaan	Harvoin	Melko usein	Usein	Ka
Sukulaiset	29	0	8	19	2	2,8
Työpaikan hlöt	8	1	6	1	0	2
Tuttavat	7	1	4	2	0	2,1
Asiakkaat	7	3	4	0	0	1,6
Terveydenhuolto	2	0	1	1	0	2,5
Yrittäjät	1	0	1	0	0	
Itse	1	0	0	1	0	
Yhteensä	55	5	24	24	2	2,4

Vastanneista yrittäjistä yli puolet ei toimi koskaan tai toimii vain harvoin (yht. 16/26) yrittäjätuttavien ajatusten mukaisesti, usein tai melko usein niin toimii (10/26). Yrittäjälle tärkeiden ihmisten ajatusten mukaan pyrkii yleensä toimimaan noin puolet (15/28) usein tai melko usein, harvoin niin tekee 13/28 (taulukko 23).

Taulukko 23. *Miten usein tutkitut toimivat yrittäjätuttavien ajatusten mukaisesti ja miten usein sen mukaan, miten suurin osa heille tärkeistä ihmisistä ajattelee: lukumäärät ja keskiarvot (Ka)*

Toiset ihmiset	Yhteensä	En koskaan	Harvoin	Melko usein	Usein	Ka
Yrittäjätuttavat	26	1	15	8	2	2,4
Tärkeät ihmiset	28	0	13	13	2	2,6

Tutkittavista vain kahdeksan nimesi sellaisia henkilöitä, joiden uskoi toivovan, ettei hän ryhtyisi parantamaan työkykyään, koska esimerkiksi heille siitä voisi koitua haittaa. Tällaisia henkilöitä olivat kilpailijat (3), sukulaiset (2), työpaikalla, esimerkiksi henkilökunta (2) ja naapurit (1). Osa vastauksista annettiin vain puoliksi tosissaan eli niihin voi suhtautua varauksella. Kun tutkittavilta kysyttiin erikseen uskomusta yrittäjätuttavien mielipiteestä, niin vain yksi arvioi heidän suhtautuvan kielteisesti. Ei ilmeisesti ole sellaisia ryhmittymiä tai henkilöitä, joiden puolelta yrittäjä kokisi paineita olla hoitamatta työkykyään.

7.5 Missä määrin yrittäjät uskovat pystyvänsä parantamaan työkykyään?

Suunnitellun toiminnan mallissa havaittua käyttäytymisen hallintaa mitattaisiin uskomuksilla toimintaan liittyvistä esteistä ja toimintaa edesauttavista tekijöistä sekä niiden arvioinnista. Tässä

tutkimuksessa hallintaa mitattiin kuitenkin yleisarviolla omasta pystyvyydestä. Pystyvyydsarviota tehdessään ihminen on oletettavasti ottanut huomioon sekä omat voimavaransa että ympäristön tarjoamat mahdollisuudet ja esteet. Koska tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita ainoastaan hallinnan yhteydestä aikomuksen muodostumiseen, mitattu usko omaan pystyvyyteen on merkityksellinen ennen kaikkea motivaatiovaikutuksensa vuoksi.

Pystyvyydestä muodostettu summamuuttuja löytyy menetelmä-kappaleesta s. 19. Ainoa tilastollisesti merkitsevä ($p < .01$) ero pystyvyyden kokemuksissa löytyi yrittäjyyden keston mukaan jaettujen ryhmien välillä. Mitä pidempään tutkittava oli yrittäjänä toiminut, sitä heikompi oli myös hänen uskonsa pystyvyyteensä vaikuttaa työkykyynsä (taulukko 24).

Taulukko 24. *Yrittäjyyden keston yhteys pystyvyyden kokemukseen: lukumäärät ja keskiarvot (Ka)*

Yrittäjyyden kesto	Yhteensä	Heikompi pystyvyys	Vahvempi pystyvyys	Ka
Alle 15 vuotta	13	3	10	1,8
15 vuotta tai yli	12	10	2	1,2
Yhteensä	25	13	12	

$p < .01$

7.5.1 Missä määrin koet itse pystyväsi vaikuttamaan työkykyysi?

Haastattelussa tutkittavilta tiedusteltiin, missä määrin he kokevat itse pystyvänsä vaikuttamaan työkykyynsä. Kukaan haastateltava ei arvioinut pystyvänsä vaikuttamaan työkykyynsä vain vähän tai ei lainkaan ja vain kaksi (2/30) koki pystyvänsä vaikuttamaan vain melko vähän. Valtaosa siis kokee pystyvänsä vaikuttamaan työkykyynsä itse paljon (15/30) tai melko paljon (13/30). Moni kommentoi, että itse juuri pystyy, ettei kukaan muu voikaan eli työkyvyn parantaminen nähdään olevan kiinni omasta itsestä.

Kun haastateltavat raportoivat työkykynsä heikkouksia ja sitä uhkaavia tekijöitä, heitä samalla pyydettiin arvioimaan omat vaikutusmahdollisuutensa niihin. Tutkittavat uskoivat pystyvänsä vaikuttamaan eniten sosiaalisiin uhkiin (erittäin paljon) ja heikkouksiin (paljon). Tutkittavissa oli myös useita, jotka eivät edes kertoneet sosiaalisia uhkatekijöitä. Seuraavaksi eniten tutkittavat uskoivat pystyvänsä vaikuttamaan fyysisen työkyvyn heikkouksiin (paljon) ja uhkatekijöihin (jopa melko vähän). Heikoimmaksi oma pystyvyys arvioitiin keskimäärin henkisiin heikkouksiin ja uhkatekijöihin liittyen. Tämän perusteella tutkittavien usko omiin sosiaalisiin taitoihinsa ja sosiaaliseen verkostoonsa on vahva, tai ainakaan sosiaalisiin suhteisiin liittyviä tekijöitä ei nähdä samalla tavalla työkykyä uhkaavina tekijöinä kuin fyysisiä ja henkisiä asioita (taulukko 25).

Taulukko 25. Pystyvyyden lukumäärät asteikolla 0 = en lainkaan, 1= vähän, 2= melko vähän, 3= melko paljon ja 4 = paljon, puuttuvat vastaukset (P -) sekä pystyvyyden keskiarvo (Pka)

	0	1	2	3	4	P -	P ka
Fyysiset							
Heikkoudet	1	3	4	12	7	3	3,0
Uhkatekijät	4	1	9	8	6	2	2,5
Henkiset							
Heikkoudet	3	2	7	11	3	4	2,6
Uhkatekijät	5	2	5	10	4	4	2,6
Sosiaaliset							
Heikkoudet	1	2	6	11	3	7	3,2
Uhkatekijät	1	1	5	6	4	13	3,9
Yhteensä	15	11	36	57	27	33	

Yleisesti pystyvyydestä kysyttäessä siis valtaosa uskoi voivansa vaikuttaa työkyynsä ainakin melko paljon. Mielenkiintoista on, että kun kyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan väitelause ”pystyn parantamaan työkykyäni” asteikolla 1 erittäin epätodennäköinen – 4 erittäin todennäköinen, niin yksi kolmasosa (10/30) pitikin sitä melko epätodennäköisenä. Silti edelleen yli puolet (16/30) piti onnistumistaan työkyvyn parantamisessa melko todennäköisenä ja osa (4/30) erittäinkin todennäköisenä.

Kyselyssä vastaajaa pyydettiin myös arvioimaan, miten vaikeaa tai helppoa työkyvyn parantaminen heistä on. Työkyvyn parantamisen koki melko vaikeaksi yli kolmasosa (12/30) tutkituista, kun taas melko (13/30) tai erittäin helpoksi (5/30) sen arvioi alle kaksi kolmasosaa. Tämä kuvastaa osittain koettuja esteitä, miten työlääksi yrittäjät työkyvyn parantamisen kokevat ja mikä voisi olla tuen tarve. Nämä tulokset tukevat edellistä.

7.6 Yrittäjien identiteetit

Kyselyssä selvitettiin yrittäjien yrittäjäidentiteettiä ja terveysidentiteettiä. Haastateltavista 10 oli eri mieltä ja 20 samaa mieltä väitteen ”olen tyypillinen yrittäjä” kanssa. Itsensä tyypilliseksi yrittäjäksi kokevat kuuluvat sekä nuorempaan (10) että vanhempaan (10) ikäryhmään. Ikäryhmät eroavat toisistaan kuitenkin mielipiteen voimakkuudessa tilastollisesti melkein merkitsevästi ($p < .05$). Vanhemmista yrittäjistä 5/14 on väitteen kanssa jopa täysin samaa mieltä, mitä nuoremmista (yht. 16) ei ole kukaan. Vastaavan kaltainen ikäryhmien välinen ero mielipiteen voimakkuudessa tuli esiin väitteessä ”Yrittäjäys on minulle kaikki kaikessa”. Ero oli kuitenkin vain oireellinen ($p < 1$). Tutkittavista puolet oli samaa ja puolet eri mieltä kyseisen väitteen kanssa. Niistä tutkittavista, jotka kokivat yrittäjyyden olevan heille kaikki kaikessa, valtaosa (13/15) koki myös olevansa tyypillisiä yrittäjiä. Niistä, joille yrittäjäys ei olekaan kaikki kaikessa, myös lähes puolet koki olevansa tyypillisiä, joten ero on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p < .05$).

Terveysidentiteettiä mitattiin väitteellä ”Olen ihminen, joka pitää huolta työkyvystään ja jaksamisestaan”. Tutkittavista jopa yli kaksi kolmasosaa (22/30) oli väitteen kanssa samaa mieltä. Lähes kaikki (13/14) vanhemmat yrittäjät kokevat olevansa ihmisiä, jotka pitävät huolta työkyvystään ja jaksamisestaan. He eroavatkin tässä suhteessa nuoremmista tilastollisesti melkein merkitsevästi ($p < .05$). Nuoremmista yrittäjistä vain vähän yli puolet (9/16) samaistuu työkyvystään huolta pitäviin ihmisiin. Mielenkiintoista on, että kaikki tutkittavat, jotka eivät pitäneet itseään

työkyvystään huolta pitävinä ihmisinä (yht. 8), kokivat olevansa tyypillisiä yrittäjiä. Itsestään huolta pitävistä tutkittavista noin puolet (12/22) kokee itsensä tyypillisiksi ja puolet (10/22) epätyypillisiksi. Tämä ero on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p < .05$).

7.7 Ovatko asenne, normi, pystyvyys ja identiteetti yhteydessä yrittäjän aikomukseen parantaa työkykyään?

Käyttäytymiseen liittyvä asenne oli yhteydessä siihen, miten todennäköisesti työkykyä uskottiin parannettavan kuluvan vuoden aikana. Lähes kaikki (13/14) positiivisesti työkyvyn parantamiseen asennoituvat pitivät todennäköisenä sitä, että he tulevat parantamaan työkykyään kuluvan vuoden aikana. Tilastollisesti melkein merkitsevästi ($p < .05$) heistä erosivat neutraalisti asennoituvat, joista puolet (6/12) todennäköisesti ja puolet epätodennäköisesti aikoo parantaa työkykyään kuluvan vuoden aikana (taulukko 26).

Taulukko 26. *Miten todennäköisesti neutraalisti ja positiivisesti työkyvyn parantamiseen asennoituvat parantavat työkykyään kuluvan vuoden aikana? Vastausten lukumäärät ja keskiarvot (Ka)*

Asenteen aste	Yht.	Erittäin epä-todennäköistä	Melko epä-todennäköistä	Melko todennäköistä	Erittäin todennäköistä	Ka
Neutraali	12	0	6	5	1	2,6
Positiivinen	14	0	1	8	5	3,3
Yhteensä	26	0	7	13	6	

$p < .05$

Pystyvyys oli myös yhteydessä aikomuksen toteuttamisen todennäköisyyteen. Kaikki vahvemmin työkykyynsä vaikuttamaan pystyvät (12) pitivät todennäköisenä, että he aikovat parantaa työkykyään kuluvan vuoden aikana. He erosivat tilastollisesti melkein merkitsevästi ($p < .05$) heikommin työkykyään parantamaan pystyvistä, joista vain noin puolet (7/13) piti sitä todennäköisenä.

Identiteetti oli yhteydessä vain siihen, millä varmuudella tutkittava uskoi toteuttavansa haastattelussa kertomansa tavan, jolla konkreettisesti aikoi parantaa työkykyään. Pääosa (10/12) tutkittavista, jotka pitivät itseään ihmisinä, jotka pitävät huolta työkyvystään ja jaksamisestaan, olivat varmoja, että he tulevat toteuttamaan oman aikomuksensa parantaa työkykyään. Melkein kaikki (5/6) tutkittavat, jotka eivät samaistuneet työkyvystään huolehtiviin ihmisiin, puolestaan pitivät aikomuksensa toteuttamista epävarmana. Tämä ero terveysidentiteettiryhmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ($p < .01$).

7.7.1 Asenteen, normin, pystyvyyden ja identiteetin keskinäiset yhteydet

Ajzenin ja Fishbeinin (1980) mukaan suunnitellun toiminnan mallin aikomusta määräävät tekijät ovat yhteydessä toisiinsa. Tässäkin tutkimuksessa nousi esiin niiden välisiä yhteyksiä. Tilastollisesti merkitsevät erot liittyivät yrittäjä- ja terveysidentiteetteihin, joiden lisäksi löytyi joitain oireellisia eroja.

Positiivisesti työkyvyn parantamiseen suhtautuvilla on vahvempi pystyvyyden kokemus kuin neutraalisti asennoituvilla. Positiivisesti asennoituvista valtaosalla (8/11) oli vahva pystyvyyden kokemus, kun taas neutraalisti asennoituvista pystyvyys oli vahva vain muutamalla (3/11). Ero oli

vain oireellinen ($p < 1$). Oireelliseksi jäi myös ero asenneryhmien välillä siinä, miten usein he toimivat normien mukaan. Useammat positiivisesti (8/10) kuin neutraalisti (3/9) asennoituvat toimivat edes joskus muiden ajatusten mukaan.

Työkyvyn parantamiseen liittyvän asenteen positiivisuuden aste oli tilastollisesti melkein merkitsevästi ($p < .05$) yhteydessä siihen, miten tyypilliseksi yrittäjäksi tutkittava itsenä kokee. Lähes kaikki (10/12) neutraalisti työkyvyn parantamiseen asennoituvat kokivat olevansa tyypillisiä yrittäjiä, kun taas positiivisesti asennoituvista vain alle puolet (6/14) koki niin (taulukko 27).

Taulukko 27. *Missä määrin neutraalisti ja positiivisesti työkyvyn parantamiseen asennoituvat ovat samaa mieltä väitteen ”Olen tyypillinen yrittäjä” kanssa? Vastausten lukumäärät ja keskiarvot (Ka)*

Asenteen aste	Yht.	Täysin eri	Melko eri	Melko samaa	Täysin samaa	Ka
Neutraali	12	0	2	6	4	2,4
Positiivinen	14	1	7	6	0	3,2
Yhteensä	26	1	9	12	4	

$P < .05$

Pystyvyydeltään eri tasoiset ryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p < .01$) siinä, miten tyypilliseksi yrittäjäksi niissä itse koettiin. Heikommin työkykyynsä vaikuttamaan pystyvistä valtaosa (12/13) koki olevansa tyypillinen tai melko tyypillinen yrittäjä, kun taas vahvemmin työkykyyn vaikuttamaan pystyvistä alle puolet (5/12) koki niin (taulukko 28).

Taulukko 28. *Missä määrin (1 täysin eri mieltä - 4 täysin samaa mieltä) heikommin ja vahvemmin työkykyynsä vaikuttamaan pystyvät ovat samaa mieltä väitteen ”Olen tyypillinen yrittäjä” kanssa. Vastausten lukumäärät ja keskiarvot (Ka)*

Pystyvyyden vahvuus	Yht.	Täysin eri	Melko eri	Melko samaa	Täysin samaa	Ka
Heikko pystyvyys	13	0	1	8	4	2,4
Vahva pystyvyys	12	0	7	5	0	3,2
Yhteensä	25	0	8	13	4	

$P < .01$

Pystyvyydeltään erilaiset ryhmät erosivat toisistaan vastaavalla tavalla siinä, miten kaikki kaikessa yrittäjyys on. Ero jäi kuitenkin vain oireelliseksi ($p < 1$). Suurimmalle osalle heikommin työkykyyn vaikuttamaan pystyvistä (9/13) yrittäjyys oli tai lähes oli kaikki kaikessa, kun taas enemmän pystyvistä se oli sitä vain yhdelle kolmasosalle (4/12).

Pystyvyyden ja terveystiedon väliltä löytyi myös yhteyksiä. Lähes kaikki vahvasti työkykyynsä vaikuttamaan pystyvät (11/12) olivat sitä mieltä, että he ovat ihmisiä, jotka pitävät huolta työkyvystään ja jaksamisestaan. Tässä vahvemmin työkykyynsä vaikuttamaan pystyvät erosivat vain oireellisesti ($p < 1$) heikommin pystyvistä, joista myös noin puolet (7/13) oli samaa mieltä. Tilastollisesti melkein merkitsevä ($p < .05$) ero löytyi kuitenkin siitä, miten voimakkaasti he ovat eri mieltä väitteen kanssa (taulukko 29).

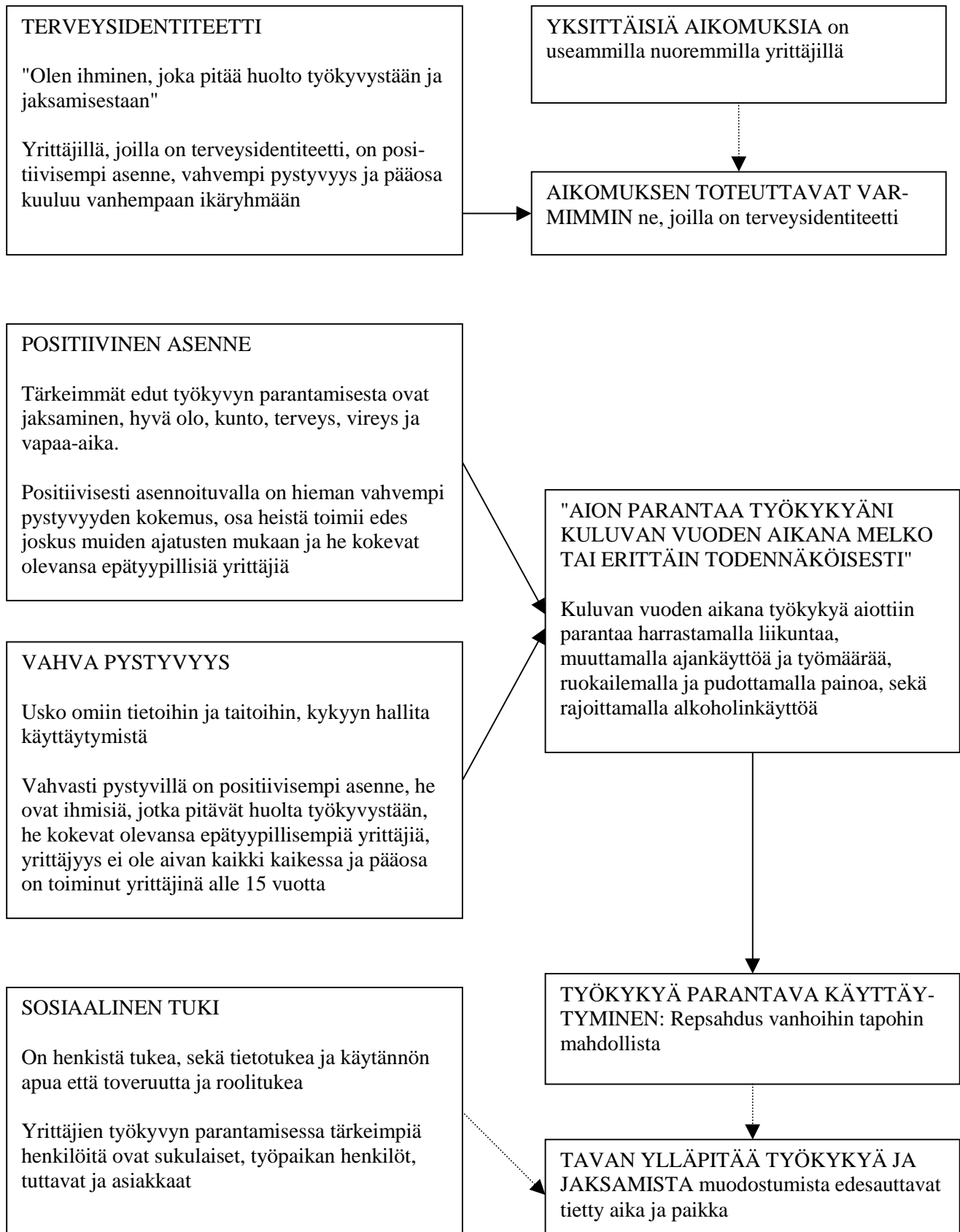
Taulukko 29. Missä määrin (1 täysin eri mieltä - 4 täysin samaa mieltä) heikommin ja vahvemmin työkykyänsä vaikuttamaan pystyvät ovat samaa mieltä väitteen “Olen ihminen, joka pitää huolta työkyvystään ja jaksamisestaan” kanssa? Vastausten lukumäärät ja keskiarvot (Ka)

Pystyvyyden vahvuus	Yht.	Täysin eri	Melko eri	Melko samaa	Täysin samaa	Ka.
Heikompi pystyvyys	13	0	6	5	2	2,7
Vahvempi pystyvyys	12	1	0	9	2	3
Yhteensä	25	1	6	14	4	

$P < .05$

7.8 Yhteenveto työkyvyn parantamiseen yhteydessä olevista tekijöistä

Kuvioon no. 8 on kerätty yhteen työkyvyn parantamisaikomuksiin yhteydessä olevat sellaiset tekijät, joita tässä osiossa on käsitelty. Kuviossa esitetään laajennetun suunnitellun toiminnan mallin tekijöiden ja taustatekijöiden väliset ja muut yhteydet yrittäjien aikomuksiin parantaa työkykyään. Kuviossa on suunnitellun toiminnan mallin lisäksi otettu huomioon Prochaska ja DiClementen (1983) muutosvaihemalli.



Kuvio 8. Yhteenvedo tekijöistä, jotka ovat tutkimuksen tämän osion perusteella yhteydessä yrittäjien aikomuksiin parantaa työkykyään. Kuvio perustuu suunnitellun toiminnan mallin lisäksi Prochaska ja DiClementen (1983) muutosvaihemalliin.

7.9 Pohdinta

Tutkituista yrittäjistä yli kaksi kolmasosaa aikoo parantaa työkykyään jollakin tavalla. Aikomuksista liikunta, ruokailutottumukset, painonhallinta ja alkoholinkäyttö vastasivat suomalaisen väestön tyypillisiä elintapamuutospyrkimyksiä. Tutkittavista noin yksi neljäsosa aikoi parantaa työkykyään myös muuttamalla ajankäyttöään ja työntekoon liittyviä asioita, jotka osaltaan vaikuttavat työkykyyn. Tässä kaikkia aikomuksia käsiteltiin yhtenä ryhmänä.

Asenne käyttäytymiseen ja pystyvyys ovat yhteydessä käyttäytymisaikomukseen: mitä positiivisempi asenne ja mitä vahvempi usko omaan pystyvyyteen, sitä todennäköisempänä henkilö pitää sitä, että tulee parantamaan työkykyään kuluvan vuoden aikana. Asenteen ja pystyvyyden välillä on myös havaittavissa heikko yhteys. Asenne työkyvyn parantamiseen oli tutkittujen yrittäjien keskuudessa keskimääriin varsin positiivinen. Työkyvyn parantamisesta nähtiin seuraavan useita etuja, joista tärkeimpiä olivat parantunut jaksaminen, hyvä olo ja kunto. Positiivinen asenne ei kuitenkaan sinänsä vielä riitä saamaan aikaan aikomusta tehdä työkyvyn hoitamiseksi jotain.

Pystyvyyden tuloksiin on voinut vaikuttaa sen operationalisointi, mikä poikkesi Ajzenin (1988) määrittelemästä havaitusta käyttäytymisen hallinnasta. Armitage ja Conner (1999b) esittävät, että havaittu käyttäytymisen kontrolli voidaan jakaa pystyvyyteen (self-efficacy) ja havaittuun hallintaan (perceived control). Sparksin, Guthrien ja Shephardin (1997) tulosten mukaan niiden erottaminen on tarpeetonta. Myös Ajzenin (1991, ref. Armitage ja Conner 1999) mukaan havaittu käyttäytymisen hallinta ja pystyvyys ovat synonyymejä, joten tässä yhteydessä puhutaan erilaisesta operationalisoinnista huolimatta suunnitellun toiminnan mallista.

Mielenkiintoista oli havaita, miten osa tutkittavista vastasi pystyvyyttä mittaaviin kysymyksiin hieman epäjohdonmukaisesti. Ero vastaustavoissa voisi osaltaan johtua esitysjärjestyksestä, osittain kysymyksen muodosta sekä osittain ehkä asian pohtimattomuudestakin johtuen. Ensimmäinen pystyvyyttä mittaava kysymys esitettiin haastattelun aikana ja kysymys mittasi yleisempää käsitystä omasta pystyvyydestä. Toinen kysymys taas tuli kohdalle kyselyssä, jonka haastateltava täytti tyypillisesti haastattelun jälkeen. Vastaajat olivat mahdollisesti ehtineet pohtia ja arvioida omaan työkykyynsä liittyviä asioita tarkemmin haastattelun kuluessa ennen kuin he vastasivat kyselyyn. Toisen kyselyssä esitetyn kysymyksen muoto viittasi työkyvyn parantamiseen konkreettisemmin aikarajankin kanssa, minkä vuoksi omat vaikuttamisen mahdollisuudet kyseisissä olosuhteissa arvioitiin ilmeisesti tarkemmin. Ajzenin ja Fishbeinin (1980) mukaan toiminnalla onkin tietty muoto, konteksti, aika ja paikka, jotka kaikki vaikuttavat siihen, mitkä uskomukset ovat kulloinkin kaikkein ilmeisimpiä, mitkä puolestaan määräävät aikomuksen.

Yksilöllinen normi ei ollut yhteydessä aikomukseen parantaa työkykyä tässä aineistossa. Syitä tähän voivat olla joko pieni aineisto tai tutkimusjoukkoon liittyvät tekijät. Tässä tutkimusjoukossa normierot olivat pieniä. Ero oli vain siinä, ovatko toiset ihmiset vähän vai jonkin verran sitä mieltä, että henkilön tulisi parantaa työkykyään ja siinä, toimiiko henkilö yleensä lainkaan tai harvoin toisten ajatusten mukaan. Samoin työkyvyn parantamista vastustavia ihmisiä ja ryhmiä keksittiin hyvin vähän, eikä niiden suhteenkaan vertailtaessa merkitseviä eroja ollut löydettävissä. Tästä voitaisiin vetää johtopäätös, että yrittäjien aikomukseen parantaa työkykyään eivät muiden ihmisten mielipiteet paljoakaan vaikuta. Normipaine vaikuttanee lievästi kuitenkin asenteiden välityksellä, sillä niillä, jotka toimivat edes joskus muiden ihmisten ajatusten mukaisesti, oli positiivisempi asenne kuin niillä, jotka eivät niin toimineet koskaan.

Identiteetti oli yhteydessä aikomukseen. Yrittäjät, jotka pitävät itseään ihmisinä, jotka pitävät huolta työkyvystään ja jaksamisestaan, ovat varmoja siitä, että tulevat toteuttamaan konkreettisen aikomuksensa parantaa työkykyään. Muut ovat asian suhteen epävarmempia. Identiteetti kertoo samaistumisesta ihmisryhmään ja sen mukaisesta elämäntavasta, sosiaalisesta verkostosta, arvoista ja asenteista. Tuolloin se kertoo pyrkimyksestä identiteetin mukaiseen toimintaan. Tässä terveysidentiteetti ei kuitenkaan ollut yhteydessä aikomuksen todennäköiseen toteuttamiseen kuluvan vuoden aikana, vaan se koski vain varmuutta yksittäisen aikomuksen toteuttamisesta. Mielenkiintoista on, miksei terveysidentiteetti ollutkaan yhteydessä pidemmän tähtäimen yleisen tavoitteen toteuttamiseen.

Aikomuksen toteuttamisen todennäköisyyteen identiteettitekijöiden voidaan kuitenkin katsoa olevan yhteydessä asenteen ja pystyvyyden välityksellä. Mielenkiintoinen havainto oli, että mitä positiivisemmin yrittäjä työkyvyn parantamiseen suhtautuu ja mitä enemmän hän uskoi pystyvänsä työkykyynsä vaikuttamaan, sitä epätyypillisemmäksi yrittäjäksi hän itsensä koki. Selvimmin tämä tulee esiin siinä, että heikommin työkykyään parantamaan pystyvistä valtaosa ja lähes kaikki neutraalisti työkyvyn parantamiseen asennoituvat kokivat olevansa tyypillisiä yrittäjiä.

Tyypillistä yrittäjyyttä näyttää siis olevan, ettei työkyvyn parantamista pidetä niin kovin tärkeänä, eikä siihen edes koeta pystyttävän vaikuttamaankaan niin hyvin. Tyypilliseen yrittäjyyteen yhdistyvät lisäksi sekä se, että yrittäjyys on tyypillisesti yrittäjälle kaikki kaikessa että se, että yrittäjä ei ole sellainen ihminen, joka pitäisi huolta työkyvystään ja jaksamisestaan. Näihin on yhteydessä myös pystyvyys eli mitä heikompi pystyvyyden tunne, sitä useammin yrittäjyys on kaikki kaikessa ja sitä harvemmin koetaan olevan työkyvystään huolta pitäviä ihmisiä. Mielenkiintoista on, että identiteetillä oli eniten yhteyksiä juuri pystyvyyteen. Terveyskäyttäytymisen muuttamisessa pystyvyys on myös yhtä tärkeä kuin asenne.

”Olen ihminen, joka pitää huolta työkyvystään” -identiteetti oli yhteydessä sekä varmuuteen siitä, että toteuttaa aikomuksen että pystyvyyteen. Ammatti-identiteettiä mittaavat ”tyypillisuus” ja ”kaikki kaikessa” olivat puolestaan yhteydessä vain pystyvyyteen ja ”tyypillisuus” asenteeseen. Suunnitellun toiminnan mallissa sosiodemografisten tekijöiden oletetaan välittyvän aikomukseen vain asenteen, normin ja hallinnan kautta. Tämä tulos tukee tätä oletusta. On kuitenkin tuloksia, joiden mukaan identiteetti ennustaa käyttäytymisaikomusta (mm. Terry, Hogg ja White 1999), joten identiteetin suhdetta käyttäytymiseen ja muihin suunnitellun toiminnan tekijöihin olisi syytä tutkia edelleen.

Mallia kohtaan esitetty kritiikki onkin kohdistunut lähinnä käyttäytymisaikomusta määrääviin tekijöihin. On esitetty, että olisi mitattava myös affektiiviset uskomukset, aiempi käyttäytyminen, tapakäyttäytyminen, moraaliset normit, sekä se, miten ilmeinen uskomus on (Conner ja Armitage 1998). Lisäksi henkilökohtaisten normien (personal norm) mittaamista on esitetty osaksi mallia varsinkin riskikäyttäytymistä selitettäessä (Parker, Manstead ja Stradling 1995). Suunnitellun toiminnan mallia voidaan kehittää myös näitä laajennuksia koskevien uusien tutkimustulosten myötä.

Taustatekijöistä yksittäisiin aikomuksiin oli yhteydessä ainoastaan ikä. Nuoremmilla oli enemmän yksittäisiä aikomuksia parantaa työkykyään, mutta vanhemmista taas useammat eivät kokeneet tarvettakaan uusiin aikomuksiin. Lähes kaikki vanhemmat yrittäjät kokevat olevansa ihmisiä, jotka jo pitävät huolta työkyvystään ja jaksamisestaan. Iän yhteys identiteettiin olikin odotettavissa. Iän myötä identiteetin voi olettaakin vahvistuvan tai kyse voi tietysti olla myös sukupolvierosta. Nykypäivänä moniarvoisuus on voinut tuoda enemmän mahdollisuuksia valita useampia viiteryhmiä kuin aiemmin.

Mielenkiintoista oli havaita, ettei sukupuolieroja ollut havaittavissa yrittäjien keskuudessa. Koska yksinyrittäjien ja työllistävien yrittäjien toimenkuvat poikkeavat jossain määrin, olisi ollut odotettavaa havaita edes joitain eroja myös niiden suhteen työkykyyn liittyvissä uskomuksissa ja aikomuksissa.

Alle 15 vuotta yrittäjinä työtä tehneet kokivat pystyvänsä vaikuttamaan työkykyynsä enemmän kuin 15 vuotta tai pidempään yrittäjinä työtä tehneet. Osa tästä selittynee ikävaikutuksella. Pidempään yrittäjänä toimineissa on useampia vanhempaan ikäryhmään kuuluvia, joilla ikä voi tuntua asettavan uusia rajoja omalle pystyvyydelle. Koska ikä ei kuitenkaan ole itsenäisesti yhteydessä pystyvyyteen, voisi myös ajatella, että pitkän yrittäjyyden aikana oma toiminta on muotoutunut sellaiseksi, että työkyvystä huolta pitäminen on jäänyt, kenties muuttunut vaikeammaksi. Lyhyemmän aikaa yrittäjänä toimineet puolestaan ehkä vielä hakevat toimintatapoja ja heille usko omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin on tärkeämpää, koska heillä ei vielä ole samalla tavalla kokemuksiakaan. Tuloksien pohdinnassa on kuitenkin syytä ottaa huomioon, että keskimääriin yrittäjien usko omaan pystyvyyteen on hyvin korkea.

7.9 1 Tulosten hyödyntäminen yrittäjien työkyvyn edistämisessä

Varsinaisesti suunnitellun toiminnan mallin mukaan laadittuja, toteutettuja ja arvioituja hankkeita on raportoitu hyvin vähän. Hollannissa suunnitellun toiminnan mallin mukaisella monimuotoisella kampanjalla saatiin vaikutettua positiivisesti asenteisiin, sosiaalisiin normeihin, pystyvyyteen ja aikomuksiin (Yzer, Siero ja Buunk 2000). Yzer ym. katsovat kampanjoinnin luovan lähinnä positiivista suhtautumista, mikä helpottaa pienimuotoisempien käyttäytymismuutokseen tähtäävien hankkeiden onnistumista.

Normeihin on mahdollista vaikuttaa sekä joukkoihin kohdistuvien yleisten tiedotusvälineiden että paikallisesti ryhmien ja yksilöiden kautta. Esimerkiksi tehokkaimpia tupakoinnin vastaisia kampanjoita ovat ne, jotka hyökkäävät tupakkateollisuutta vastaan ja kyseenalaistavat tupakointiin liittyviä sosiaalisia normeja (Siegel 1998). Nguyenin, Otisin ja Potvinin (1996) tutkimustulostensa mukaan 30–60 -vuotiaiden kanadalaisten miesten ruokavalioon voisi vaikuttaa parhaiten vertaisryhmän, ystävien ja työtovereiden kautta työpaikoilla ja organisaatioissa. Esimerkiksi ammatti-identiteetti on mallin mukaan sosiodemografinen tekijä, jonka oletetaan vaikuttavan asenteiden, normien ja hallinnan välityksellä käyttäytymisaikomuksiin. Vaikuttamalla yksilöllisiin normeihin voidaan pidemmällä aikavälillä muuttaa myös identiteettejä terveyttä edistävään suuntaan. Identiteetin markkinoinnissa on mahdollista hyödyntää sosiaalisen markkinoinnin ja mainonnan keinoja.

Suunnitellun toiminnan mallin sisältämä ajatus, että muuttamalla uskomuksia muutetaan käyttäytymistä ei ole ainoa oppimisen malli. Myös käyttäytymisen voidaan katsoa muuttavan asenteita, jotka puolestaan muuttaisivat uskomuksia tai käyttäytyminen voi muuttaa uskomuksia, jotka puolestaan muuttaisivat asenteita (Finnegan ja Viswanath, 1997). Suunnitellun toiminnan mallin pohjalta on mahdollista tarjota kohderyhmälle uusia kokemuksia, jotka voivat muuttaa heidän uskomuksiaan. Pystyvyyttä parantavat onnistumisen kokemukset, muiden vertaisryhmäläisten onnistumisen havaitseminen ja sosiaalinen tuki (Biddle ja Fox 1998). Vaikka liikuntakäyttäytymisessä asenne on yleisesti määräävä tekijä, niin kuitenkin yli 60-vuotiaille suunnatuissa liikuntainterventioissa tulisi vaikuttaa hallintauskomuksiin ja normatiivisiin uskomuksiin asenteiden sijasta (Biddle ja Fox 1998). Näidenkin tutkimustulosten perusteella näyttäisi siltä, että asenteet ovat jo niin positiivisia, että pystyvyyteen ja normeihin vaikuttaminen olisi paikallaan. Liikuntapystyvyys on erityisen tärkeää ikääntyneille sekä niille, joilla on fyysisiä

ongelmia, esimerkiksi ylipainoisille, sydänkohtauksen kokeneille tai vammautuneille että niille, jotka eivät ole liikkuneet pitkään aikaan (Biddle ja Fox 1998).

Liikunnan harrastamisessa voi olla fyysisiä, emotionaalisia ja motivaatioon, aikaan ja mahdollisuuksiin liittyviä esteitä (ADNFS, ref. Biddle ja Fox, 1998). Tässä työkyvyn hoitamisen esteet liittyivät lähinnä motivaatioon, aikaan ja mahdollisuuksiin. Yksi este voi olla myös identiteetti. Työkyvyn ja jaksamisen hoitaminen voitaisiin pyrkiä liittämään ”tyypilliseen yrittäjyyteen”, jossa vain yrittäjyys ei olisi aivan kaikki kaikessa.

Käyttäytymisaikomuksen muodostumiseen vaikuttaa yleensä myös havaittu sosiaalinen paine. Vaikka tässä yksilöllinen normi ei ollutkaan yhteydessä aikomukseen, niin sitä ei kannata jättää täysin huomiotta. Sosiaalinen tuki voi auttaa henkilöä monin tavoin terveyskäyttäytymisen muuttamisessa ja sen ylläpitämisessä. Yrittäjillä kuitenkin on ympärillään ihmisiä ja ryhmiä, jotka suhtautuvat positiivisesti jaksamisen hoitamiseen, jolloin se ei ainakaan estä heitä siihen ryhtymästä. Asenteet, normit ja hallinta ovat suunnitellun toiminnan mallin mukaan yhteydessä toisiinsa. Yrittäjilläkin omat viiteryhvät ovat jossain määrin vaikuttaneet ja vaikuttavat heidän asenteisiinsa ja hallinnan tunteeseensa, vaikka yrittäjistä harva mielestään käyttäytyy muiden ajatusten mukaisesti.

Aineiden väärinkäytön ehkäisemisen hankkeista tehdyt tutkimukset osoittavat, että vaikuttavuus on suurempi, kun käytetään useita interventiomenetelmiä, jotka käyttävät kohdejoukon sanastoa, näkemyksiä ja arvoja (Simons, Donohew ja Crump 1997). Suunnitellun toiminnan malli tarjoaa ennen kaikkea mahdollisuuden sovittaa käyttäytymisen kannalta olennainen informaatio kohderyhmän uskomuksiin, asenteisiin, normeihin, hallinnan kokemuksiin ja aikomuksiin sopivaksi. Hankkeissa pyritään myös usein yhdistämään eri tekijöihin vaikuttamiskeinoja. Esimerkiksi miehille ja heidän perheilleen suunnatun sydän- ja verisuonitauteja ehkäisevän viestinnän pitäisi keskittyä ruokareseptien muuttamiseen, asteittaisiin muutoksiin syömistottumuksissa ja tietoon vähärasvaisen ruokavalion vaikutuksesta terveyteen (Nguyen ym. 1996). Kampanjoissa ja interventiossa tulisi korostaa ravintoaineita, joita ruokavalio sisältää, sekä ruokavalion vähärasvaisuutta ja sen kykyä vähentää rasvaa elimistössä. Ruokavalion voi tehdä houkuttelevammaksi kuvaamalla sitä paitsi terveelliseksi myös mielenkiintoiseksi, stimuloivaksi ja miellyttäväksi. Tutkijat pitävätkin mahdollisena, että kyseisen joukon asenteisiin voisikin vaikuttaa parhaiten affektiivisella markkinoinnilla ja mainonnalla.

Terveyskäyttäytymisen saralla on useita erilaisia malleja ja teorioita, joista suunnitellun toiminnan malli on toistaiseksi yksi johtavista. Suunnitellun toiminnan malli selittää terveyskäyttäytymistä hyvin ja ennustaa sitä tyydyttävästi. Malli ei kuitenkaan toimi kaikkien käyttäytymismuotojen suhteen yhtä hyvin. Mallin toimivuudesta saadut erilaiset tulokset voivat johtua osittain menetelmällisistä puutteista, osittain taas eroista tutkitun käyttäytymisen tahdonalaisuuden asteesta.

8 TYÖKYKYÄ JA JAKSAMISTA EDISTÄVÄ TOIMINTA: YRITTÄJIEN TOIVEET JA OHJEET

Työkykyä edistävä ja ylläpitävä toiminta (tyky -toiminta) kohdistuu työntekijän terveyteen, toimintakykyyn, motivaatioon ja ammattitaitoon. Tyky -toiminnan kohteita ovat yksilön lisäksi työ, työympäristö, työyhteisö ja työorganisaatio. Toiminnan pääkohteet ja muodot riippuvat työpaikan tarpeista. Tavoitteena on kestävä kehitys yksilöissä ja yhteisöissä niin, että itsessä ja ympäristössä olevia voimavaroja kyetään hyödyntämään hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden edistämiseksi.

Työterveyslaitoksen Työterveyshuollon kehittämisyksikkö järjesti Kuntoa, kanttia ja osaamista pk-yrityksiin –projektin vuosina 1995-1998 (Lamberg, Rantanen ja Husman 1999). Projektissa kiinnitettiin huomiota myös yrittäjien työkykyyn. Kangasalan terveyskeskuksen toteuttaessa yrittäjien työkykyä ja jaksamista edistävää hanketta huomattiin, että yrittäjät mielsivät tyky –toiminnan virkistäytymiseksi ja jaksamiseksi (Hiisijärvi ja Aaltonen 1999). Hankkeessa todettiin myös, että jos yrittäjän kunto on huono, on syytä ensin kohentaa fyysistä ja psyykkistä kuntoa, sitten vasta keskittyä yrityksen ja henkilöstön kehittämis- ja osaamistarpeisiin (Hiisijärvi ja Aaltonen 1999). Yrittäjät olivat kokeneet kurssien sisältöäkin tärkeämmäksi avoimen keskustelun muiden yrittäjien kanssa, mikä lisäsi jaksamista. Lähes kaikki Kangasalan hankkeeseen osallistuneet yrittäjät kertoivat, miten heidän oma hyvinvointinsa heijastui positiivisella tavalla myös henkilöstöön (Hiisijärvi ja Aaltonen 1999). Johdon sitoutuneisuus onkin yksi merkittävistä tyky-toimintaan kannustavista asioista.

Pientyöpaikkaohjelman toimintamallin mukaan työterveyshuolto voi tarjota terveille yrittäjille ja työntekijöille terveyden seuranta, neuvontaa ja työhön ja työpaikkaan liittyvää toimintaa (Koskinen 1995). Oireileville henkilöille voidaan edellä mainittujen asioiden lisäksi tarjota avoterveydenhuollon kuntoutussuunnitelma, aktiivista ohjausta, psyykkistä tukea ja kohdistettua ryhmätoimintaa (Koskinen 1995). Sairaille voidaan lisäksi tarjota ammatillista ja lääkinnällistä kuntoutusta ja uuteen työhön sijoittamista.

Tyky –toiminnan tulokset näkyvät, kun toiminta sisällytetään pysyvästi työpaikkojen jokapäiväiseen toimintaan. Työkyvyn ja jaksamisen ylläpitämisen ja kehittämisen kohteita ja keinoja on useita. Yrittäjien ja työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia voidaan edistää tarjoamalla tietoa, keinoja ja mahdollisuuksia omien voimavarojen lisäämiseen sekä työssä että vapaa-aikana. Vapaa-aika vaikuttaa yleiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen. Elintavat mielletään yleensä yksityiseen elämään kuuluviksi, vaikka ne vaikuttavatkin yleiseen hyvinvointiin ja työkykyyn. Monissa työpaikoissa tuetaan liikunnan harrastamista joko järjestämällä toimintaa työpaikalla tai tukemalla sitä taloudellisesti. Työpaikalla voidaan vaikuttaa myös ruokailuun ja ravintotottumuksiin jakamalla tietoa ja esimerkiksi järjestämällä terveellinen työpaikkaruokailumahdollisuus. Työsuojelun piiriin kuuluu tupakansavuttomien työtilojen järjestäminen. Työajan kohtuullisuus takaa riittävän ajan virkistäytymiseen ennen seuraavaa työrupeamaa.

Ammatillista osaamista voidaan kehittää tarjoamalla mahdollisuus jatkuvaan kehittymiseen ja kouluttautumiseen. Työn suunnittelulla ja organisoinnilla voidaan pyrkiä työn tekemiseen mielenkiintoisemmaksi, haastavammaksi ja vähemmän kuormittavaksi. Työergonomialla eli muuttamalla työskentely olosuhteita niin, että ne vastaavat paremmin ihmisen tarpeita ja valmiuksia. Näin voidaan ehkäistä muun muassa tuki- ja liikuntaelinvairoja. Työsuojelu erityisesti riskialttiissa töissä vähentää tapaturmavaaroja ja niistä seuraavaa stressiä.

Yhteisön ja yksilöiden työkykyä voidaan parantaa kehittämällä organisaatiota ja työyhteisön jäsenten välistä vuorovaikutusta. Yleisperiaatteena kehittämistyössä on kerätyn tiedon palauttaminen organisaation jäsenille keskustelun, suunnittelun ja toimenpiteiden pohjaksi (Elo 1994). Organisaation kehittämistoimet voivat olla diagnostista konsultointia, ongelmankartoitusta, kriisi-interventioita, rajalliseen aihealueeseen kohdistuvaa kehittämistä, johtamiskoulutusta, muutosten hallintaa tai kehittämistyötä.

Tutkimuksen tuloksia pyritään jatkossa hyödyntämään suunniteltaessa yrittäjille työkykyä ylläpitävää toimintaa. Monentyyppistä toimintaa on ollut tarjolla, mutta osallistuminen niihin on ollut vaihtelevaa ja usein vähäistä. Tilanteen muuttamiseksi haastatteluissa selvitettiin yrittäjien näkemyksiä ja toiveita, millaista työkykyä ja jaksamista ylläpitävän toiminnan tulisi olla.

8.1 Keiden tulisi järjestää työkykyä ja jaksamista parantavaa toimintaa?

Yrittäjiltä kysyttiin heidän näkemystään siitä, kenen tulisi ottaa vastuulleen yrittäjien työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestäminen. Valtaosa 77 % (23/30) vastaajista mielsi vastuun yrittäjän työkykyä ja jaksamista parantavan toiminnan järjestämisestä olevan jollakin ulkopuolisella taholla. Viidenes (6/30) katsoi vastuun olevan yrittäjällä itsellään.

Toiminnan järjestämisen katsottiin pääasiassa kuuluvan yrittäjäjärjestöille. Haastatelluista 67 % (20/30) mainitsi yrittäjäjärjestön vastuutahoksi. Sopivana tasona mainittiin tasaisesti sekä paikalliset, alueelliset että valtakunnallisetkin yrittäjäjärjestöt.

Viidenes vastaajista koki kuitenkin, että työkykyä parantava toiminta tulee yrittäjän järjestää itse itselleen. Usein toivottiin 30 % (9/30) kuitenkin jotakin tahoa, joka muistuttaisi asian tärkeydestä, herättelisi ja patistaisi hoitamaan omaa työkykyään. Yksi vastaaja jopa katsoi, että yrittäjillä tulisi olla lakisääteinen velvollisuus järjestää myös itselleen työterveyshuolto. Yleensä yhteiskunnan (valtion, kaupungin tai kunnan) vastuulla toiminnan järjestämisen katsoi olevan 17 % (5/30). Työterveyshuollon vastuulla asian katsoi olevan 20 % (6/30).

Yrittäjäjärjestöjen, oman itsen, yhteiskunnan ja työterveyshuollon lisäksi yksittäisiä mainintoja saivat myös esim. oma ammattiliitto ja kauppiasketju. Toiminnan järjestämisestä aiheutuvat kustannukset nosti esiin 17 % (5/30). He olivat sitä mieltä, että mikäli toiminta on kallista tai ylipäänsä maksullista, yrittäjät eivät helposti osallistu. Sponsoreiksi työkykyhankkeille ehdotettiin EU:ta, pankkeja, vakuutuslaitoksia ja myös julkista sektoria, sillä yrittäjien paremman työkyvyn arveltiin tuottavan myös yhteiskunnalle etuja suurempien verotulojen kautta.

8.2 Mitä tulisi ottaa huomioon, kun järjestetään työkykyä ja jaksamista edistävää toimintaa?

Kaksi kolmasosa mainitsi, millaista toiminnan olisi syytä olla sisällöllisesti ja käytännössä toteutettuna. Eniten haluttiin elintapoja koskevaa toimintaa (7) ja henkistä kuntoa kohottavaa toimintaa, esimerkiksi työhön asennoitumisen muuttamista ja ajankäytön, työjärjestelyjen hallinnan kehittämistä (7). Lisäksi mainittiin terveystarkastukset keskusteluineen (2), yhdessä vietetty hauska ajanviete, esimerkiksi illanvietot ja retket luonnossa (4), yleinen elämisen tekniikka (1) ja ajankohtaiset asiat, kuten lait (2). Oli toiveita, että lähdettäisiin alkeista liikkeelle, toiset halusivat pikemminkin levätä ja rentoutua, toiset taas hieman pakotettuakin, aktiivista ja ponnistelua edellyttävää toimintaa.

Ajankohta on luonnollisesti tärkeä yrittäjälle (16). Sesongit vaihtelevat toimialoittain. Ilta- tai viikonloppuajankohtia ehdotti neljä, muuten toivottiin vain, että ajankohta sopisi työjaksoon. Tarjottavan toiminnan toivottiin olevan olennaista, houkuttelevaa ja tiiviisti ja taidolla toteutettua. Yksi kolmasosa toivoi myös, että toiminta olisi kohderyhmälle suunniteltu, ikäryhmittäin, kuntoryhmittäin, toimialoittain ja vaikka perheittäin. Hinnan haluttiin olevan olematon tai kohtuullinen (5), toisaalta osallistumisen ei nähty olevan rahasta kiinni tai että maksanut olisi motivoituneempi (2). Toivottiin myös, että kuntoviikkoja olisi saatavissa Kelan kautta edullisemmin. Paikan toivottiin olevan lähellä (3).

Mainitut asiat ovat monenlaisen toiminnan järjestämisessä lähtökohta. Ongelmana yrittäjille suunnatun toiminnan kanssa on ollut silti se, että yrittäjiä on ollut vaikea saada innostumaan ja osallistumaan toimintaan aktiivisesti. Tämä kysymys ei ikävä kyllä tuonut uutta lisävalaistusta tähän yrittäjien motivoinnin ongelmaan. On tärkeää, että erityistä huomiota kiinnitetään toiminnan sisältöön ja ajankohtaan. Koska toiveet toiminnan sisällön ja sen ajankohdan suhteen vaihtelevat suuresti, on syytä selvittää kohderyhmän toiveet ja tarpeet hyvin. Sisällöllisiä toiveita kuvataan tarkemmin seuraavassa kappaleessa. Haastateltavilta kysyttiin vielä erikseen halukkuutta osallistua ammatilliseen koulutukseen, mistä tulee myöhemmin.

8.3 Millaisia asioita haluaisit oppia työkyvyn hoitamisesta?

Työkykyä parantavan ja ylläpitävän toiminnan järjestämistä silmällä pitäen yrittäjiltä tiedusteltiin myös, minkälaisia asioita he haluaisivat oppia työkyvyn hoitamisesta. Kiinnostus oppia lisää oman työkyvyn hoitamisesta vaihteli kiinnostuksen määrän ja kohteen mukaan runsaasti. Jopa neljännes (7/30) oli yksiselitteisesti sitä mieltä, ettei hänellä ollut kiinnostusta tai tarvetta oppia aiheesta uutta. Toisaalta 13% (4/30) taas oli sitä mieltä että kaikki uusi oppi olisi tervetullutta.

Koska haastatellut työskentelivät hyvin erilaisilla toimialoilla, myös työkyvyn hoitamiseen liittyvät tiedot ja tarpeet vaihtelivat melko paljon. Aihealueista eniten kiinnostusta (20 %, 6/30) tunnettiin henkiseen jaksamiseen liittyviin asioihin; henkiseen kasvuun, mielialan ja elämän hallintakeinoihin ja jaksamisen vähenemistä heijastavien merkkien tunnistamiseen.

Toinen esille noussut oppimisaihe oli tiedon soveltaminen käytäntöön. 17 % (5/30) kertoi kyllä osaavansa ja tietävänsä paljon työkyvyn hoitamisesta, mutta keinot toteuttaa niitä käytännössä uupuvat. Liikuntaan ja kuntoiluun liittyvää oppia kaipasi lisää 13 % (4/30), samoin ajanhallintaan (työnorganisointiin ja työ-/vapaa-ajan erottamiseen). Kaksi vastaajaa oli myös kiinnostunut ergonomiaan ja työn keventämiseen apulaitteiden avulla liittyvästä lisäopista.

8.4 Mitä haluaisit oppia lisää ammatillisesti?

Haastatelluilta tiedusteltiin heidän osallistumisestaan ammatilliseen koulutukseen ja mielenkiintoa uuden oppimiseen sillä saralla. Valtaosa oli osallistunut ainakin pienimuotoisiin koulutuksiin. Todella usein ja jatkuvasti kouluttautui ainakin viisi; jonkin verran, omasta mielestään kohtuullisesti kouluttautui yli kymmenen tutkittavaa. Yrittäjissä oli kuitenkin useita, jotka olivat oppineet mielestään ennen kaikkea työtä tekemällä, kantapään kautta. Tutkittavista kahdeksalla ei ollutkaan kouluttautumisaikomusta, koska he kertoivat hakevansa itse tietoa sellaista tarvitessaan ja koska he oppivat mielestään riittävästi työtäkin tekemällä.

Ammatilliseen kouluttautumiseen liittyvän oppimistarpeen aihepiiri oli tiedossa lähes puolella (13), minkä lisäksi oli kuusi tutkittavaa, jotka aikoiivat kyllä osallistua vuoden aikana ”johonkin” koulutukseen. Eniten kiinnostivat tietotekniikan tehokkaampi hyödyntäminen (30 %) ja oman alan kehityksen ja lakimuutosten seuraaminen (23 %). Alaan liittyvä tutkinto oli pitkäjänteisenä projektina vain yhdellä tutkittavista.

Koulutukseen menijöistä osalle kouluttautuminen oli alaan liittyvää pakollista toimintaa, heistä yhteensä viisi (5/19) ilmaisi oman motivaation puutteensa. Tutkittavista noin puolella ei siis ollut erityistä kiinnostusta tai motivaatiota osallistua koulutukseen. Kuitenkin noin puolet oli kiinnostuneita, vaikkei tarkkaa suunnitelmaa olisi ollutkaan. Tutkittavien ääripää nousivat selvästi esiin: noin yksi kolmasosa ei koe mitään tarvetta ammatilliseen kehittymiseen, kun taas lähes yksi kolmasosa kokee erittäin voimakasta tarvetta jatkuvaan, päivittäiseen oppimiseen. Skaala on laaja ja toimialasidonnainenkin, minkä suhteen tässä ei ollut mahdollista vertailua tehdä.

8.5 Pohdinta

Koska tutkimuksen tuloksia pyritään jatkossa hyödyntämään myös suunniteltaessa yrittäjille työkykyä ylläpitävää toimintaa, tiedusteltiin haastatteluissa yrittäjien näkemyksiä ja toiveita toiminnasta. Vastauksista oli löydettävissä useampi yllättävä havainto. Ensinnäkin valtaosa, lähes 80 % yrittäjistä katsoi yrittäjien työkykyä ja jaksamista parantavan toiminnan järjestämisen olevan jonkun muun tahon kuin itsen tehtävä. Tulos on varsin hämmästyttävä, sillä tyypillisesti yrittäjät mielletään hyvin itsenäisiksi, jopa itseriittoisiksi ja voimakkaasti omaan toimintaan liittyvistä asioista vastuun kantaviksi. Samoin oman terveyden ja jaksamisen ylläpitäminen yleisestikin liitetään asioihin, joissa jokainen ihminen on itse toimija. Asennoituminen heijastuu myös vastauksista, joita annettiin kysymykseen toiminnan järjestämisessä huomioitavissa asioissa. Toiveet olivat hyvin hajanaisia ja monitahoisia. Vastauksista jäi jonkin verran ”selityksen maku” - osallistuisin, jos toimintaa olisi omalla paikkakunnalla, jos se olisi sopivaan aikaan, jos se sopisi sesonkeihin ja jos se olisi laadukasta jne. Ilmeisesti työkyvyn ylläpitämistä ei koeta niin tärkeänä, että sen vuoksi oltaisi valmiita priorisoimaan omaa toimintaa, joustamaan tai tekemään järjestelyjä omassa aikataulussa.

Toiminnan suunnittelun kannalta harmillinen havainto oli myös, että jopa neljännes vastaajista totesi suoraan, ettei hänellä ole kiinnostusta tai tarvetta oppia työkyvyn hoitamisesta lisää. Toisaalta kolme neljästä kokee edes kiinnostusta aiheeseen. Vielä yllättävämpää oli kuitenkin omaa ammatillista osaamista koskevan kehittymishalun vähäisyys. Myös tämä havainto on poikkeuksellinen verrattuna käsitykseen siitä, että yrittäjät ovat aktiivisesti omaa yritystään kehittäviä ja heille on jopa annettu yhteiskunnan innovaattorien rooli.

Kaiken kaikkiaan vastaukset eivät anna suurta toivoa pelkän toiminnan tarjoamisen mielekkyydestä. Koska vastuu järjestämisestä koetaan olevan muilla, ei siihen todennäköisesti sitouduta kovin voimakkaasti. Samoin koettu tarve toimintaan on hämmästyttävän vähäistä. Teemoista, joista oltiin kiinnostuneita, esiin nousivat henkinen jaksaminen, työkyvyn ja jaksamisen ylläpitoon liittyvät tiedon käytännön soveltaminen liikunta ja ajanhallinta. Ennen kuin näihin kuitenkaan lähdetään järjestämään toimintaa, on tarpeen syvällisesti pureutua kohderyhmän motivointiin. Vähäisen osallistumisen syitä purkamaan lähdettäessä ei ole niinkään hedelmällistä miettiä käytännön järjestelyjä eli millä ehdoilla tapahtuma sopisi yrittäjien aikatauluun, vaan paljon keskeisempi haaste on motivointi ja sitouttaminen.

Tässä tutkimuksessa selvitettiin yrittäjien käsityksiä ja näkemyksiä. Alueen jatkotutkimuksissa onkin tarpeen mennä astetta syvemmälle ja selvittää, miksi tilanne on havaitun kaltainen. Aiheen pohdintaa ei voida jättää toteamukseen, etteivät yrittäjät sittenkään miellä oman työkykynsä ylläpitoa ja jaksamistaan niin tärkeiksi, että olisivat ottaneet sen vahvasti "työn alle" ja omalle vastuulleen. Yrittäjien oma suhtautuminen asiaan ei poista sitä tosiasiaa, että yrittäjien työkyvyn ylläpitäminen on tärkeää. Mielsivätpä he sitä itse tai eivät. Ulkoa ohjaten tilannetta ei kuitenkaan saada muutettua, vaan sisäinen motivaatio on kyettävä herättämään. Itse toiminnan järjestämisen lisäksi olisikin tarpeellista järjestää toimintaan motivoivaa toimintaa.

9 TULOSTEN TARKASTELU

Kulttuuria ja persoonallisuutta voidaan lähestyä uskomuksien, arvojen ja toimintatapojen näkökulmista. Yrittäjäkulttuurin ja yrittäjäpersoonallisuuden piirteet kuvastavat sitä, millaisten tekijöiden uskotaan olevan yrittäjyyden ja yrittäjyydessä menestymisen edellytyksiä. Piirteet ilmentävät sellaisia arvoja, toimintamalleja ja normeja, joiden uskotaan johtavan yrittäjyydessä onnistumiseen. Piirteiden voidaan uskoa olevan joko yrittäjyyden ehdottomia edellytyksiä tai yrittäjyydessä edullisia, muttei välttämättömiä tekijöitä. Esimerkiksi ammattitaidon kehittämisen yksi yrittäjä voi nähdä yrittämisen edellytykseksi, toinen taas yrittämisessä vain yrittäjälle edulliseksi. Yrittäjän terveys, työkyky ja jaksaminen on yritystoiminnan edellytys, mutta ne ovat ehkä olleet yrittäjäkulttuurin harmaata aluetta, kunkin yrittäjän yksityinen, henkilökohtainen asia, jota nyt pyritään nostamaan julkisuuteen.

Terveyttä edistävät ajattelutavat, tunteet ja toimintatavat syntyvät kokemusten kautta yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa. Antonovskyn (1991, 69) mukaan terveyttä edistäviä koherenssin tunteen, sitkeyden (hardiness), hallinnan (locus of control) ja pystyvyyden (self-efficacy) käsitteitä voidaan soveltaa yksilöiden lisäksi kollektiiveihin, ihmisryhmiin. Yksilötasolla esimerkiksi koherenssin tunteen kehittymistä voi tarkastella tutkimalla, missä määrin yksilö on elämänsä varrella kokenut johdonmukaisuutta, ympäristön vaatimuksia ja missä määrin hänellä on ollut mahdollisuus osallistua päätöksentekoon. Tämä kuvaisi Antonovskyn (1991) mielestä psykologista näkökulmaa. Sosiologisesta näkökulmasta Antonovsky (1991) taas tarkastelisi koherenssin kehittymistä tutkimalla, missä määrin yhteiskunnan muokkaamat institutionalisoidut roolit lapsuudesta aikuisuuteen ovat edesauttaneet terveyttä edistäviä kokemuksia.

9.1 Mitkä tekijät yrittäjän persoonallisuudessa ovat yhteydessä hyvään työkykyyn ja jaksamiseen?

Yrittäjäpersoonallisuudesta puhuttaessa on mainittava, että menestyviä yrittäjiä yhdistää juuri erilaisuus, he muodostavat erittäin heterogeenisen joukon (Virtanen ja Keskinen 2000). Virtanen ja Keskinen (2000) kuvasivat ”yrittäjän muotokuva” -raportissaan lukuisia yrittäjille tunnusomaisia piirteitä, joiden pohjalta voi muodostaa henkilökuvan yrittäjästä.

Yrittäjäksi ryhtymisessä tyypilliseksi voidaan ajatella tilannetta, että yrittäjällä on riittävä ammattitaito, hänellä on kokemusta, itseluottamusta ja uskoa kykynsä vaikuttaa asioihin. Yrittämisen edellytykseksi voidaan myös nähdä luovuus, kyky ennakoita tulevaisuutta ja kyky visioida, mitä haluaa. Lisäksi yrittäjiä katsotaan kuvaavan kyky asettaa realistisia tavoitteita ja ottaa keskinkertaisen suuria riskejä. Tällaisten yrittäjäominaisuuksien voisi ajatella olevan hyvä pohja terveydelle ja sen ylläpitämiselle.

Monet tähän tutkimukseen haastatellut yrittäjät pitivät oman työkykynsä henkisinä vahvuuksina pitkäjänteisyyttä (8/30), sitkeyttä (7/30) ja määrätietoisuutta (5/30). Nämä tekijät sopivat Kobasan (1979, ref. Friedman ja DiMatteo 1989) määritelmään sitkeästä persoonallisuudesta, joka huolimatta runsaasta stressistä jaksaa ja pysyy terveenä. Tällainen persoonallisuus kokee tehtävät haasteina, sitoutuu niihin ja uskoo, että pystyy ne hallitsemaan. Tähän määritelmään sopivat myös yrittäjien mainitsemat hyvä itseluottamus (7/30) ja motivaatio työntekoon (11/30) työkykyä tukevana tekijöinä. Sitkeys edellyttää myös optimismia, joka on myös yhteydessä terveyteen. Yrittäjistä osa pitikin positiivisuutta omana vahvuutenaan (6/30), jaksamista tukevana ominaisuutenaan (6/30) tai omana voimanlähteenään (10/30) elämässään.

Pitkäjänteisyys, sitkeys ja työmotivaatio voivat kuitenkin olla osa A-tyyppistä käyttäytymiskuviotakin, joka voi olla seurausta haasteellisista elämänolosuhteista. Kivelän (1996) tutkimuksessa jäi epäselväksi, liittyivätkö yksilön kunnianhimoisuus ja energisyys todella hyvinvointiin vai oliko kyse vain negatiivisten tunteiden tukahduttamisesta tai kiellosta. A-tyyppisessä käyttäytymiskuviossa terveydellisen riskin muodostavat siihen mahdollisesti liittyvät negatiiviset tunteet. Vihamielisyyden, ärtyvyyden mainitsi vain muutama tutkittava, mutta mielialaongelmista kertoi noin yksi kolmasosa.

A-tyyppiä kuvaa myös vahva suorituskeskeisyys, minkä katsotaan olevan yrittäjille tyypillistä. Yrittäjän suoriutumisen edellytyksenä on nähty työn arvostus, halu menestyä ja valmius uhrauksien tekemiseen. Tämän tutkimuksen mukaan yrittäjien tärkeimmät hankkeet liittyvät työhön, kun taas toteutumattomat hankkeet liittyivät pikemminkin yksityiselämään. Yrittäjät eivät kuitenkaan kertoneet asioista niin, että he olisivat kokeneet uhranneensa asioita, yrittäjistä ei monikaan katunut elämänsä varrella tekemiään valintoja. Yrittäjät kokivat saavansa voimia toisista ihmisistä, harrastuksista, ympäristöstään ja vapaa-ajastaan. Jos työ on liian tärkeää ja elämää hallitsevaa, se voi altistaa vastoinikäymisten edessä masentumiselle. Beck (1987, ref. Ingram, Miranda ja Segal 1998, 55) on jakanut ihmisiä sen suhteen, minkä tyyppiset stressitekijät laukaisevat masennuksen. Toisille työhön liittyvät vastoinikäymiset voivat olla masennuksen lähde, toiset taas voivat olla alttiimpia ihmissuhteisiin liittyvälle stressille. Työperäiset stressitekijät olivat haastatelluille yrittäjille selvästi yleisimpiä kuin yksityiselämään liittyvät stressitekijät.

Kun yrittäjien elämässä yleisesti kuluttavin asia on työ, keskeiseksi heidän jaksamisensa kannalta kohoaakin asenne työhön, työn hallinta ja työstä saatavat onnistumisen kokemukset. Karasekin (1979, ref. Vahtera 1993) työn vaatimukset - työn hallinta -mallissa optimaalisena nähdään tilanne, missä työ vaatii paljon, mutta missä työn tekijällä on samalla mahdollisuudet hyvään työn hallintaan. Yrittäjä on asemassa, missä hän voi itse arvioida työnsä vaatimukset ja määritellä myös itse oman työnsä tavoitteet. Jos työn tavoite on saavuttamaton, se kuluttaa henkisesti. Kuitenkin vain pieni osa (4/30) tutkittavista kertoi henkiseksi heikkoudekseen täydellisyys tavoittelun.

Heikko työnhallinta ilmenee tyypillisesti kiireenä ja stressinä. Työkykyään heikentävää stressiä ja kiirettä tutkittavista koki yksi kolmasosa. ”Työ ja terveys haastattelututkimus v. 2000” mukaan kaikista työssäkäyvistä ja yrittäjistä (maatalousyrittäjiä lukuun ottamatta) työssään joutuu kiirehtimään melko tai hyvin usein 45 %. Pitkäkestoinen stressi ja kiire voi johtaa väsymykseen ja uupumukseen, minkä tutkittavista koki heikkoudekseen 7/30. Heikko työnhallinta voi johtaa varsinkin vanhemmilla miespuolisilla työntekijöillä muuhunkin oireiluun ja kyvyttömyyden tunteisiin, mikä voi laskea itsetuntoa laajemminkin (Kivelä 1996). Näin työn hallinnan kokemus voi vaikuttaa yksilön persoonallisuuden piirteeksikin määriteltävään ominaisuuteen. Työstä saatavat kokemukset muokkaavat ihmisen minäkäsitystä ja voivat vaikuttaa hänen itsearvostukseensa. Työhön sitoutuminen voi olla terveyttä suojaava tekijä silloin, kun se lisää ihmisen koherenssin eli ymmärrettävyyden, ennustettavuuden ja merkityksellisyyden kokemusta.

Yrittäjän muotokuvassa nostettiin esiin yrittäjyyteen liittyvä halu kontrolloida asioita, yrittäjille tyypillinen omaehtoisuus ja itsenäisyys. Tällainen toimintatapa voi olla yrittäjälle keino ylläpitää omaa itsetuntoaan ja tunnettaan oman elämänsä hallinnasta. Virtasen ja Keskisen (2000) mukaan pk-yrittäjät esimerkiksi tekevät merkittävät päätökset yksin muista ihmisistä riippumatta. Tässäkin tutkimuksessa useat yrittäjät kyllä kertoivat, että heillä on hyvä ihmissuhdeverkosto ja että heillä itsellään on hyvät sosiaaliset taidot, mutta sosiaalista tukea haki silti harva. Sosiaalinen tuki on yksi keskeinen keino helpottaa oloaan esimerkiksi sairastumista vastaavassa tilanteessa. Yksilölle olisi edullista osata käyttää joustavasti erilaisia sekä emotioihin että ongelmiin keskittyviä coping-keinoja.

Yrittäjät reagoivat stressitekijöihin, kuten esimerkiksi omaan sairastumiseensa, yksilöllisin tavoin. Vahva hallinnan tunne toimii yleensä terveyttä edistävästi, sillä vahva hallinnan tunne johtaa todennäköisesti muun muassa omatoimiseen tiedonhakuun ja sairauden hoitamiseen. Tietyissä olosuhteissa, kuten jos esimerkiksi sairauden hallinta on vaikeaa, siitä ei ole riittävästi tietoa tai kun hallinnan onnistumisen todennäköisyys on pieni, niin hallinnan mahdollisuus voi lisätäkin rasittuneisuutta, eikä hallinnan mahdollisuutta välttämättä pyritäkään hyödyntämään (Thompson, Check ja Graham 1988). Yrittäjät ovat varsin harvoin poissa töistä sairauden vuoksi, minkä lisäksi he pitävät suhteellisen vähän vapaata ja lomaa. Jos yrittäjien keskuudessa vallitsee käsitys normista, ettei sairaus ole syy jättää töitä tekemättä, niin sen voi katsoa määrittävän yrittäjälle myös negatiivisen ”sairaana roolin”, mikä vaikuttanee hoitoon hakeutumiseen ja hoito-ohjeiden noudattamiseen riippumattomuuden halun lisäksi.

Yksilö on jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Friedman ja DiMatteo (1989, 199) kuvaavat, miten ympäristötekijät vaikuttavat persoonallisuuden ja sairauden väliseen yhteyteen (ks. s. 12). Yrittäjien elintapojen terveellisyyteen ja fysiologisten reaktioiden haitallisuuteen vaikuttavat heidän kohtaamiensa stressitekijöiden määrä ja laatu, heidän selviytymiskeinonsa ja heidän kokemansa sosiaalinen tuki. Yrittäjien sairastumiseen vaikuttavat lisäksi kulttuuriin sosiaalistuminen ja heidän sairastamiseensa kulttuuriset sairaan rooliin kohdistuvat odotukset.

Tässä kohtaa on syytä täsmentää persoonallisuuden ja asenteen väliset yhtäläisyydet ja erot. Ajzenin (1988, 7) mukaan persoonallisuuden piirteet ja asenteet ovat molemmat taipumuksia, jotka ovat pääteltävissä ihmisten havaittavissa olevista reaktioista. Hän määrittelee persoonallisuuden piirteet, kuten sosiaalisuuden ja itseluottamuksen, suhteellisen pysyviksi reagoititavoiksi, jotka eivät kohdistu mihinkään tiettyyn kohteeseen. Asenteet taas ovat arvioinnin tulosta ja niillä on aina jokin kohde. Vaikka asenteetkin ovat suhteellisen pysyviä, niin niiden uskotaan yleensä muuttuvan persoonallisuuden piirteitä helpommin, esimerkiksi informaation ja uusien kokemusten myötä (Ajzen 1988). Persoonallisuus ja asenne ovat yhteydessä terveyteen ja näin ollen hyvään työkykyyn sekä stressiin reagoimisen että käyttäytymisen välityksellä.

9.2 Millaisia työkykyyn ja jaksamiseen liittyviä kulttuurisia piirteitä on löydettävissä?

Yrittäjäkulttuuri pitää sisällään yrittäjien jakamat arvot ja asenteet, jotka ohjaavat heidän käyttäytymistään tiettyjen sääntöjen ja käyttäytymismallien suuntaan. Seuraavaan lukuun on kerätty yhteenvetona koko tutkimuksesta havaintoja, jotka ilmaisevat haastateltujen yrittäjien kulttuuria. Jotta voidaan puhua kulttuurista, on käsityksen oltava valtaosan jakama. Tässä esitetyt tulokset ovatkin sellaisia, joista pääosa (yli 60 %) yrittäjistä oli samaa mieltä.

Yrittäjäkulttuurin pohdintaosuus perustuu pääasiassa tuloksiin siitä, miten yrittäjät arvioivat oman tilanteensa, ajatuksensa ja toimintansa verrattuna muihin yrittäjiin, siihen miten he yleensä toimivat. Kulttuuriin liittyviä tavoitteita ja suunnitelmia lähestyttiin Salmela-Aron ja Nurmen (1996) tapaan hankkeiden kautta, mutta arvojärjestelmää valottivat muutkin elämää koskevat vastaukset.

Tuloksia tarkasteltaessa on syytä pitää mielessä, että nämä tulokset antavat kuvaa rajatusta ryhmästä yrittäjiä. Näiden tutkimustulosten voidaan katsoa antavan lähinnä viitettä siitä, millaisia työkykyyn ja sen hoitamiseen liittyviä asenteita ja arvoja koko yrittäjäkulttuurin sisällä löytyy. Yrittäjäkulttuuri on osa laajempaa kulttuurista ja historiallista kontekstia. Täten kaikki kuvatut piirteet tuskin ovat tunnusomaisia vain yrittäjille, vaan niitä voi esiintyä koko väestönkin keskuudessa.

Aina ensin töihin: työ tärkeintä, sosiaaliset suhteet toissijaisia

Tutkimuksen läpileikkaavana havaintona on selvästi löydettävissä yrittäjien työkeskeisyys. Vastaava tulos on saatu yleensäkin yrittäjäpersooniin liittyvissä tutkimuksissa. Lähestyttiin heitä haastattelussa mistä näkökulmasta tahansa, painottuivat vastauksissa työhön liittyvät sisällöt. Yrittäjien kertomista hankkeista vajaa puolet liittyi työhön. Pelkästään työhön liittyviä hankkeita oli kuudesosalla, joten tällä kysymyksellä yrittäjien arvona työ ei tullut korostuneesti esiin. Sen sijaan kun vastaajia pyydettiin asettamaan hankkeensa tärkeysjärjestykseen, työhön ja yritystoimintaan liittyvät asiat olivat yli puolella tärkeimpiä hankkeita. Vaikka siis yrittämiseen liittyviä hankkeita ei määrällisesti ollut eniten, ne kuitenkin olivat yrittäjille tärkeimpiä.

Yrittäjien arvoja pyrittiin lähestymään myös selvittämällä, minkä tyyppiset asiat he ovat kokeneet onnistumisina elämässään. Työhön ja yrittämiseen liittyviä saavutuksia mainitsi 87 %. Perheeseen liittyviä tapahtumia tärkeinä saavutuksina piti 57 %. Terveiden tai sairauden voittamisen tärkeyttä korosti 20 %. Omaa kehittymistä tai opintosaavutuksia ei arvostanut kovinkaan moni, vain 13 %. Jonkin tyyppisiä materiaalisia saavutuksia (useimmiten oman kodin ostaminen) arvosti 13 %. Vain yksi vastaajat mainitsi saavutuksena hyvät ystävyys-suhteet.

Tulos tukee suoriutumisen tarpeen yhteydessä esitettyä ajatusta, että vahvaan suorituskeskeisyyteen liittyy syvemmän sosiaalisen vuorovaikutuksen karttamista (Niitamo 1997). Tämä piirre on hyvä ottaa huomioon erityisesti ryhmämuotoista työ-toimintaa yrittäjille suunniteltaessa.

Lyhyt tähtäin: muuhun kuin yritykseen pitkäaikaista sitoutumista edellyttävät arvot heikoilla

Terveysteen liittyviä tärkeitä hankkeita oli vain neljällä vastaajalla (13 %). Kaikki vastaajat pitivät omaa ihmissuhdeverkostoaan työkykyään tukevana tekijänä. Puolet vastaajista korosti perhettä ja sukulaisia, puolet ystäviä. Huomattavaa oli siten, että vaikka yrittäjät kokevat jaksamisessaan perheen ja läheiset ensisijaisimpana tukitahona, vain neljälle perhe oli tärkein asia. Herääkin kysymys, pitävätkö yrittäjät perhettä itsestään selvänä, eivätkä siten panosta siihen. Yrittäjät hahmottivat kaiken kaikkiaan vähän työkykyään uhkaavia sosiaalisia tekijöitä. Moni vastaaja ei osannut vastata kysymykseen lainkaan. Sosiaalisen osa-alueen vieraus on kaiken kaikkiaan varsin yllättävää, sillä pienyrittäjä on kuitenkin hyvin tiiviissä yhteydessä asiakkaisiin ja asiakaskunnan luomisessa vaaditaan runsaasti ihmissuhdetaitoja, joita monilla yrittäjillä kuitenkin on.

Arvojärjestyksessä onkin havaittavissa eräänlaista lyhytnäköisyyttä: terveys ja ihmissuhteethan vaativat pitkäaikaista hoitoa ja vaalimista. ”Tässä ja nyt” elämisestä ja suorittamisesta voidaan ajatella kertovan myös sen, ettei kolmasosalla yrittäjistä ollut toteuttamattomia tärkeitä koettuja hankkeita, ”haaveita”. Perheeseen liittyviä vielä toteuttamattomia tärkeitä hankkeita oli vain kolmella yrittäjällä.

Myös opiskelu ja itsensä kehittäminen edellyttävät pitkäjänteistä sitoutumista. Työ oli noin puolelle yrittäjistä rutiiniluonteista ja noin puolelle kehittymistä vaativaa. Harva mainitsi työkyvyn vahvuudekseen tai työkykyä tukevaksi tekijäksi ammatillisen osaamisen tai sen kehittämisen, kouluttautumisen. Osaaminen on kuitenkin yksi yrittäjän tärkeimmistä pääomista. Yrittäjistä noin puolet kertoi käyvänsä koulutuksissa ainakin jonkin verran. Noin puolet yrittäjistä taas uskoi työn kautta oppimiseen ja tiedon hakemiseen, jos ja kun sitä tarvitsee. Työn tekemisen kautta oppiminen voi myös olla jatkuvaa, vaikkei olisikaan kovin systemaattista tai päämäärätietoista. Tietoisien itsensä kehittämisen ei voida sanoa olevan yrittäjille tyypillistä. Tämä tulos yhdistettynä vahvaan työkeskeisyyteen voi viitata nykyhetkessä elämiseen, mikä heijastunee vähäisenä työkykyyn panostamisena. Ehkä työn suorittaminen tässä ja nyt on niin sitovaa ja kokonaisvaltaista, että laajempi ja pidemmän aikajänteen näkemys kehittymisestä ja jaksamisesta jää jalkoihin. Tämän tyyppisten yhteyksien tarkastelu jää kuitenkin myöhempien tutkimusten tehtäväksi.

Tärkeintä, että pää kestää, mutta miten: henkinen osa-alue tärkeää yrittäjien työkyvyssä

Yrittäjät korostivat hyvässä työkyvyssä henkistä osa-aluetta ja ohittivat usein sosiaalisen osa-alueen. Oman henkisen työkykynsä vahvuutena lähes kaikki pitivät jotakin oman persoonallisuutensa piirrettä tai ominaisuutta. Yrittäjät kuitenkin kokivat pystyvänsä vaikuttamaan vähemmän omiin henkisiin heikkouksiinsa kuin sosiaalisiin ja fyysisiin heikkouksiinsa. Yllättävää oli, että yrittäjät kokivat pystyvänsä vaikuttamaan omaan stressiinsä ja kiireeseensä (asteikolla 0-4 ka 2,0), omaan mielialaansa (ka 1,9) ja motivaatioonsa (ka 1,8) vain melko vähän. Kaikkein vähiten pystyvyyttä koettiin ikääntymisen tuomiin vaikutuksiin oppimiskykyyn ja muutosvalmiuteen (ka 1,5). Yrittäjät pitivät siis henkistä osa-aluetta tärkeänä, mutta samalla ikään kuin itseltä ulottumattomissa olevana. Yllä mainitut havainnot viittaavat ajattelutapaan, että yrittäjät pitivät itsekin yrittäjänä onnistumista enemmän "luonnekysymyksenä" kuin vain ammattina.

Fyysisellä osa-alueella yleisesti pidettiin sairautta tai vaivaa sekä heikkoutena (80%) että uhkatekijänä (67%), mikä ei kuitenkaan liene erityisesti yrittäjryhmään liittyvä tulos. Kiinnostavaa sen sijaan on, että pystyvyys vaikuttaa näiden sairauksien tai vaivojen ilmenemiseen koettiin varsin vähäiseksi (asteikolla 0-4 2,3 eli melko vähän). Kuitenkin useiden sairauksien haittaavuuteen tai niiden etenemiseen voidaan vaikuttaa terveellisillä elämäntavoilla ja oman työ- ja toimintakyvyn aktiivisella hoitamisella. Selvitettäväksi jää, eikö yrittäjillä ole aiheesta riittävästi tietoa vai onko kyse motivaatioon liittyvistä tekijöistä.

Muut hoitavat työkykyä huonosti: työkyvyn pohtiminen ja hoitaminen vierasta

Haastatteluissa havaittiin myös monen kysymyksen kohdalla yrittäjien vaikeus tai "alkukankeus" vastata työkykyä ja sen hoitamista koskeviin kysymyksiin. Yleisesti voidaankin todeta, että aihealue on monille yrittäjille etäinen: omaa jaksamista ja työkykyä ei selvästikään erityisemmin pohdita, vaikka jaksaminen olisikin keskeinen asia yrittäjän työssä.

Työkyvyn ja jaksamisen keinoissa ei noussut esiin mitään yrittäjille yhteistä tai tyypillistä tapaa. Vastaajat arvelivat kuitenkin muiden yrittäjien hoitavan työkykyään irrottautumalla työstä, ottamalla vapaata ja lomaa. Vaikka keinoja keksittiin, niin esiin nousi heikko sitoutuminen ja vähäinen pitkäjänteinen säännöllisyys oman työkyvyn hoitamisessa. Vastaajat uskoivat muidenkin yrittäjien hoitavan työkykyään huonosti. Yrittäjäkulttuurisena piirteenä voitaisiinkin pitää "työkyvyn hoitamattomuutta".

Puutteellinen työkyvyn hoitaminen heijastuu luonnollisesti henkilön elintapoihin. Vastaajista kahden kolmasosan elintavat voidaankin arvioida epäterveellisiksi. Yrittäjien omat elintavat eivät tulleet esiin huonossa valossa, kun niitä suhteutettiin muiden yrittäjien elintapoihin. Kaksi kolmasosaa uskoi, etteivät muutkaan yrittäjät tyypillisesti harrasta paljon liikuntaa tai syö terveellisesti ja säännöllisesti. Alkoholia osa vastaajista käytti runsaasti ja samoin uskottiin muidenkin yrittäjien tekevän. Myös vapaa-ajan riittämättömyyttä pidettiin sekä omana että yleensä yrittäjien vaikeutena. Tupakoinnin ja leppäämisen suhteen ei samanlaisia uskomuksia esiintynyt. Kaiken kaikkiaan vastaajat mielsivät huonot elintavat yrittäjille tyypillisenä toimintatapana, jonka mukaan myös itse käyttäytyttiin.

Yrittäjäidentiteettiä tarkasteltaessa havaittiin, että tyypillisen yrittäjän ei uskottu suhtautuvan työkyvyn parantamiseen kovinkaan positiivisesti. Neutraalisti asennoituvat kokivat olevansa tyypillisempiä yrittäjiä kuin positiivisesti asennoituvat. Samoin heikoimmin työkykyänsä vaikuttamaan pystyvistä valtaosa koki olevansa tyypillisiä yrittäjiä. Vastaavasti ne, jotka kokevat pystyvänsä vaikuttamaan työkykyänsä paljon, katsovat myös olevansa erilaisia yrittäjiä.

Vain kaksi haastateltavaa mainitsi tärkeiksi toteuttamattomiksi hankkeiksi hyvinvoinnin hoitamiseen liittyviä asioita. Kukaan ei maininnut terveyteen liittyviä toteutumattomia hankkeita. Asiaa ei selvästikään pohdita eikä toisenlaisesta tilanteesta edes haaveilla. Yrittäjäkulttuurissa ei ikään kuin olisi sijaa oman hyvinvoinnin ja jaksamisen pohtimiselle saatikka hoitamiselle. Yrittäjät ajattelevat, etteivät yrittäminen ja työkyvyn hoitaminen ikään kuin kuulu yhteen. Jos yrittäjä kiinnittää huomiota työkykyänsä parantamiseen, hänet leimataan epätyypilliseksi yrittäjäksi. Tilanteen muuttamista vaikeuttaa, että suuri osa yrittäjistä vaikuttaa itse tyytyväiseltä valintoihinsa ja tilanteeseensa, vaikka työ vie leijonanosan ajasta ja on kuluttavaa ja sitovaa.

Yllättävä havainto oli myös, että yrittäjät jakoivat yhteisenä ajatuksena vastuun työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämisestä olevan jollakin ulkopuolisella taholla (77% vastaajista). Yhteisenä piirteenä olikin, ettei työkyvyn ylläpitämistä koettu asiaksi, josta järjestämisvastuun haluaisi kantaa ensisijaisesti itse. Havainto on ristiriidassa sen arkikäsityksen kanssa, että yrittäjät mielletään erityisen itsenäisiksi toimijoiksi. Oman työkyvyn parantaminen ymmärrettiin kyllä olevan omalla vastuulla, mutta toimintaa silti toivottiin jonkun muunkin tahon järjestävän.

Työkuorma ja taloudellinen uhka: tilanteita ratkotaan ongelmasuuntautuneesti

Vaikka työ koettiin hankeryhmistä selvästi tärkeimmäksi, se koettiin samoin kaikkein kuluttavimmaksi. Yhdistelmänä tämä saattaakin hyvin tuottaa jaksamisvaikeuksia ja tilanteen tasapainon säilyttäminen vaatii selvää ponnistelua.

Yrittäjien jaksamista vaarantavat tilanteet vaihtelivat paljon. Kuitenkin lähes puolet yrittäjistä kertoi työmäärän, työn aikataulun tai kiireen vaarantaneen omaa jaksamistaan. Muiden yrittäjien jaksamista uskottiin vaarantaneen ennen kaikkea taloudellisten ongelmien, joita ei maininnut omalla kohdallaan kuin muutama. Yhteisenä toimintatapana voidaan havaita, että ongelmatilanteissa useimmat yrittäjät (62 %) käyttivät ongelmasuuntautuneita ratkaisukeinoja ja erityisesti näitä käytettiin juuri työhön liittyvissä tilanteissa. Yrittäjien työkeskeisyys saattaakin tässä toimia edullisena piirteenä; myös ongelmatilanteissa pyritään aktiivisesti tilanteen ratkaisuun ja hallintaan, jotta työntekoa on mahdollista jatkaa. Minkälaisella keinolla ongelmia ratkottiin, kuitenkin vaihteli erittäin paljon samantyyppisissäkin tilanteissa - mitään yrittäjille tyypillistä ratkaisumallia ei löydetty. Emootioihin keskittyviä, kuten sosiaalisen tuen hakemista yrittäjät käyttivät varsin vähän.

Hyvä-paha-raha: taloudelliset asiat "muille yrittäjille" merkityksellisempiä

Yrittäjien jaksamista vaarantavana tilanteena vastaajat mainitsivat useimmin yrittäjän taloudelliset vaikeudet. Tässä nousevat esiin taloudelliset seikat, kuten käsityksessä siitä miten itse eroaa yrittäjistä. Muiden yrittäjien arvellaan kokevan suurempia taloudellisia vaikeuksia ja olevan myös kiinnostuneempia taloudellisista ja materiaalisista saavutuksista kuin mitä itse koetaan tai myönnetään oltavan. Samoin taloudellisen onnistumisen ja omaisuuden tavoittelun katsottiin antavan voimia muille yrittäjille, mutta omana voimanlähteenään taloudellisen toimeentulon mainitsi vain yksi vastaaja.

Havainnossa on viitteitä ristiriitaisesta suhtautumisesta työhön omistautumiseen ja sen konkretisoitumiseen, "rahaan". Yrittämiseen kuitenkin sisäänrakennettuna sisältyvät myös taloudelliset riskit ja voitot. Haastateltavat eivät kuitenkaan kokonaisuudessaan tuoneet vahvasti esiin taloudellisia asioita, eivät edes selityksinä suureen työmäärään tai kyvyttömyyteen rajoittaa itsekin liian suureksi koettua työmäärää.

Parempi yksin kuin yhdessä: toinen yrittäjä ei ole kovin houkutteleva

Kulttuurisesti mielenkiintoinen tulos oli, että valtaosa yrittäjistä (70 %) koki olevansa "erilainen" yrittäjä, poikkeavansa muista yrittäjistä. Näistä 70 prosentista myös valtaosa, 62 % koki eroavansa muista positiivisesti, oma tilanne oli parempi kuin muilla. Useimmin eron aiheuttajana nähtiin se, ettei materiaalisilla tekijöillä ollut itselle yhtä suurta merkitystä kuin muille yrittäjille. Tulos kertoo myös muissa tutkimuksissa ilmenneestä yrittäjien yksilöllisyyden korostumisesta.

Vaikuttaakin siltä, että niiltä osin kuin yhteisiä yrittäjäkulttuurisia piirteitä on havaittavissa, ne eivät nouse yrittäjien pyrkimyksestä luoda yhteistä, positiivista yrittäjäkulttuuria. Vuorovaikutuksen kaihtaminen erityisesti vaikeuksissa ilmaistiin myös sosiaalista tukea koskevissa vastauksissa. Jaksamiskysymyksissä yrittäjien tärkeimpänä tukitahona toimivat ainakin periaatteessa läheiset ihmiset, perhe ja ystävät. Kulttuurisena piirteenä voidaan pitää sitä, etteivät yrittäjät tukeudu toinen toisiinsa, vaan enemmänkin kaihtavat vuorovaikutusta toisiin yrittäjiin jaksamista koskevissa asioissa. Pohdittavaksi jää, onko ilmiö yhteydessä esimerkiksi kilpailuhenkisyys tai suorituskeskeisyyteen. Kansainvälisiä tietoja yrittäjien keskinäisestä tuesta ei löydetty.

Huomiota herättävä oli myös joukko yrittäjiä (40 %), joilla ei ollut mitään tai ketään tukitahoa, jonka puoleen he kokisivat voivansa kääntyä jaksamistaan koskevissa asioissa. Tukeutumiseen liittyen kuvaus omasta tilanteesta vastasi käsityksiä siitä, miten myös muut yrittäjät toimivat.

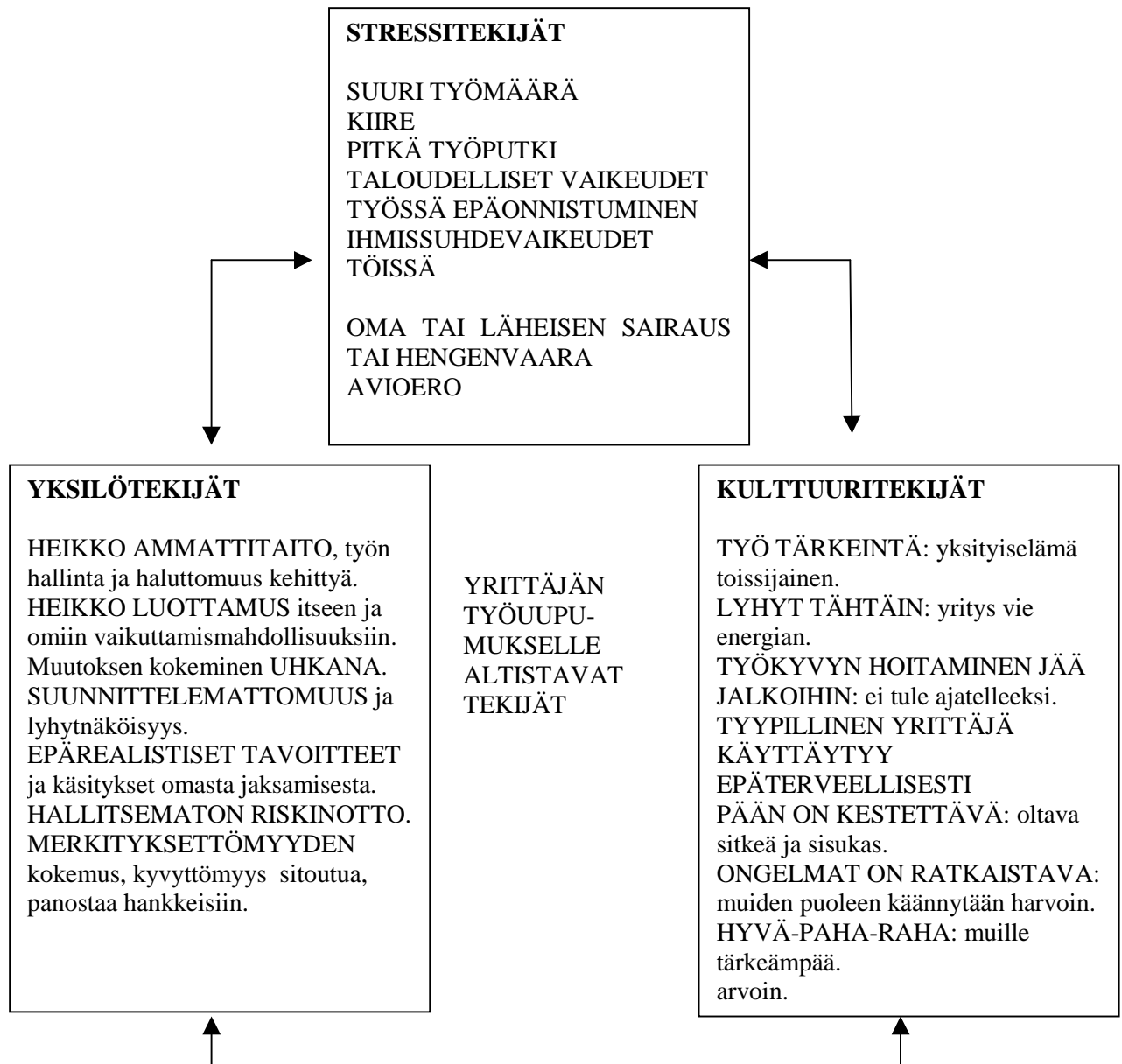
Mielenkiintoinen ristiriita näkyy siinä, että omissa ongelmatilanteissa haastatellut yrittäjät kertoivat käyttäneensä jotakin aktiivista ongelmasuuntautunutta ratkaisukeinoa, mutta muiden yrittäjien selviytymiskeinojen suhteen oltiin pessimistisempiä. Kaiken kaikkiaan yrittäjillä on muista yrittäjistä ja heidän tilanteestaan ja toimintatavoista omaa toimintaansa verrattuna varsin erilainen käsitys. Kun tähän yhdistetään havainto siitä, etteivät yrittäjät tukeudu muihin yrittäjiin käytännössä koskaan, saattaa yrittäjäkulttuuri muodostua varsin erikoiseksi.

Kun yrittäjien keskinäinen tuen antaminen ja hakeminen on näin vähäistä, saattaa olla tarpeen pohtia kokonaan uudestaan lähtökohtaa järjestää yrittäjäryhmille suunnattua työkykyä ja jaksamista ylläpitävää toimintaa. Ainakin yrittäjien on aluksi kyettävä luottamaan ja avautumaan vaikeuksissaan toisilleen. Toisena lähestymistapana voisi olla myös yrittäjien tyky-toiminnan integrointi mihin tahansa ryhmään. Tällöin etuna saattaisi olla myös mahdollisuus irrottautua

yrittämisestä ja yrityksestä ja muun toiminnan, esimerkiksi liikunnan ohessa saada myös hengähdystaukoa työstä muunlaisessa seurassa.

9.3 Pienyrittäjän työuupumukselle altistavat yksilö-, stressi- ja kulttuuritekijät

Kuviossa 9 on kuvattu, millaiset yksilö-, stressi- ja kulttuuritekijät altistavat pienyrittäjät työuupumukselle. Stressi- ja kulttuuritekijät on koottu tämän tutkimuksen tuloksista. Yksilötekijät taas ovat lähtöisin yrittäjiä ja stressiä käsittelevästä kirjallisuudesta.



Kuvio 9. Pienyrittäjän työuupumukselle altistavat yksilö-, stressi- ja kulttuuritekijät

Nämä kuvatut tekijät ovat työuupumuksen riskitekijöitä, jotka ovat yhteydessä toisiinsa. Stressinsietokyvyssä ja tavassa reagoida stressiin on eroja yksilöiden välillä. Pienyrittäjän altistavat stressille muun muassa heikko itsetuottamus, muutoksen kokeminen uhkana ja puutteellinen osaaminen. Pienyrittäjien tyypillisiä stressinlähteitä ovat työhön liittyvät asiat, jotka kuormittavat

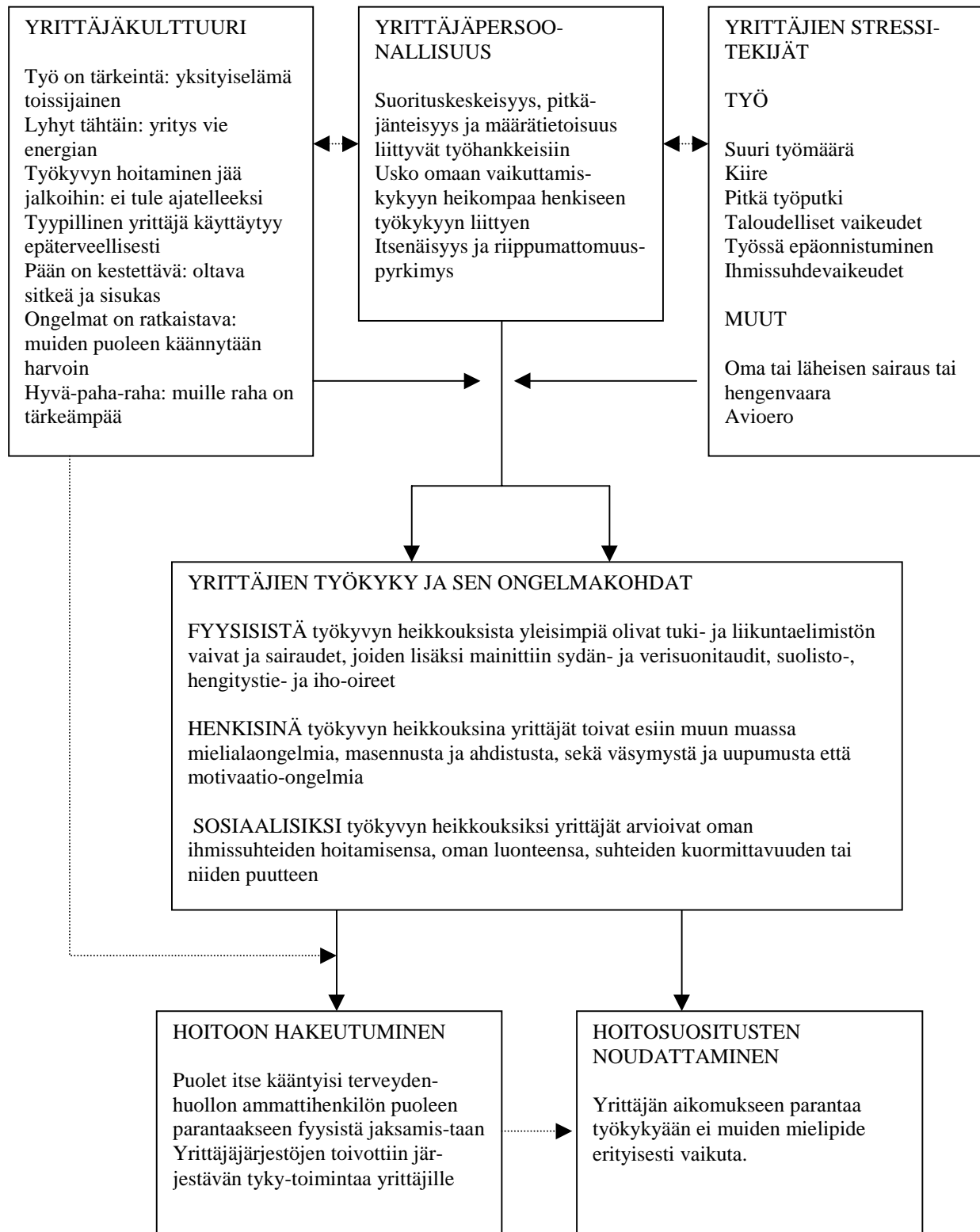
erityisesti henkisesti. Pienyrittäjien toimintatapoihin vaikuttavat yrittäjäkulttuurin uskomukset ja arvot. Erityisesti työuupumukselle ja muille terveydellisille ongelmille altistavat yrittäjien työkeskeisyys, työkyvyn hoitamattomuus ja yksin selviäminen. Yrittäjäkulttuuri muokkaa jälleen yksilöitä yrittäjänä toimimisesta saatavien kokemusten kautta.

Tekijät ovat yhteydessä toisiinsa molempiin suuntiin. Kulttuuriset asenteet ovat yhteydessä siihen, mikä koetaan stressaavaksi ja kulttuuriset toimintatavat voivat altistaa stressitekijöille entisestään. Stressitekijät puolestaan vaikuttavat yksilöön. Stressi kuluttaa yksilön voimavaroja, jolloin hänen stressinsietokykynsä heikkenee, mikä altistaa muillekin ongelmille, jotka voivat ilmetä ajatusten, tunteiden ja käyttäytymisen tasoilla. Yksilöt vaikuttavat yrittäjäkulttuuriin luomalla ja ylläpitämällä sitä.

9.4 Yhteenveto tutkimustuloksista

Keskeisimmät tutkimustulokset on koottu tiivistelmäkaavioon 10, jonka lisäksi jokaisesta tutkimuksen osiosta on oma tekstimuotoinen tiivistelmänsä. Kuvion perusajatus on saatu Friedman ja DiMatteon (1989) persoonallisuuden ja sairauden yhteyttä kuvaavasta kaaviosta (ks s. 12). Tässä kaaviossa kuvataan yrittäjäpersoonallisuuden yhteyttä työkyvyn ongelmiin, hoitoon hakeutumiseen ja hoitosuositusten noudattamiseen. Lähtökohtana on, että yrittäjä on yksilö, joka on vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa ja joka aktiivisena toimijana vaikuttaa työkykyynsä.

Yrittäjä kehittyy vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa, joten yrittäjäkulttuuri ja elämäntapahtumat stressitekijöineen vaikuttavat yrittäjän persoonallisuuteen ja hänen toimintatapoihinsa. Yrittäjäpersoonallisuus on yhteydessä sairastumiseen stressireaktioiden ja käyttäytymisen välityksellä. Stressireaktiot näkyvät elimistön hälytystilana, jotka pitkittyneinä altistavat tai johtavat sairastumiseen. Yrittäjän elintavat ja hänen työtoimintatapansa vaikuttavat työkyvyn ongelmien syntymiseen ja niiden kehittymiseen. Terveyskäyttäytymistä ja työkykyä ylläpitävää ja parantavaa toimintaa ovat myös hoitoon hakeutuminen ja hoitosuositusten noudattaminen.



Kuvio 10. Tiivistelmä keskeisimmistä tutkimustuloksista kaaviossa, jonka perusajatus on lähtöisin Friedman ja DiMatteon (1989) persoonallisuuden yhteyttä sairauteen kuvaavasta kaaviosta. Tässä kuvataan yrittäjäpersoonallisuuden yhteyttä yrittäjän työkyvyn ongelmiin, hoitoon hakeutumiseen ja hoito-ohjeiden noudattamiseen

Elämän hankkeet ja hyvinvointi

Pääosa yrittäjistä vaikutti tyytyväiseltä elämäänsä. ”Työ ja terveys haastattelututkimuksen v. 2000” mukaan yrittäjistä 92 % kuten väestöstäkin oli melko tai erittäin tyytyväisiä elämäänsä. Yrittäjillä menneisyyden onnistumisista tai muuten merkittävistä asioista yleisimpiä olivat työhön ja yrittämiseen liittyvät saavutukset. Tutkimushetkellä valtaosalla yrittäjistä oli sekä työhön että yksityiselämään liittyviä hankkeita, joista tärkeimpiä ja kuluttavimpia olivat työhön liittyvät hankkeet. Sisällöllisesti työ oli sitä tärkeimpänä asiana pitäneistä noin puolelle rutiinia, noin puolelle kehitystoimintaa edellyttävää. Yrittäjää kuormittavat elämässä eniten työasiat, seuraavaksi taloudelliset asiat liittyen koti- tai yritysinvestointeihin. Yrittäjistä (maatalousyrittäjiä mukaan lukematta) 30 % kokee työnsä henkisesti melko tai hyvin raskaaksi, mutta väestöstä niin kokee jopa 34 % (Työ ja terveys haastattelututkimus v. 2000). ”Työ ja terveys haastattelututkimuksen v. 2000” mukaan yrittäjistä oli joka tapauksessa työhönsä erittäin tai melko tyytyväisiä 93 %.

Yksityiselämään liittyvät hankkeet olivat tärkeimpiä alle puolelle tutkittavista. Yksityiselämään liittyvistä asioista tärkeimpiä olivat perhe erityisesti lasten vuoksi ja kotitalo, koska se oli yksi perusasia elämässä. Niin kutsuttujen perusasioiden, elämäntehtävien toteuttaminen suo oman tyytyväisyyden tunteensa, vaikka toisaalta toistensa kanssa ristiriidassa olevien hankkeiden toteuttaminen rasittaa. ”Työ ja terveys haastattelututkimuksessa v. 2000” tiedusteltiin, kuinka usein henkilö tuntee laiminlyövänsä kotiasioitaan ansiotyön vuoksi. Muista yrittäjistä kuin maatalousyrittäjistä yhteensä vain 39 % ei kokenut lyövänsä laimin kotiasioitaan juuri koskaan tai laiminloi vain harvoin. Väestössä miehistä 57 % ja naisista 61 % ei kokenut lyövänsä laimin kotiasioita juuri koskaan tai laiminloi harvoin. Suomalaiseen väestöön verrattuna yrittäjistä siis selvästi suurempi osa kokee laiminlyövänsä kotiasioitaan ansiotyön vuoksi, silti heistä lähes kaikki ovat melko tai erittäin tyytyväisiä elämäänsä.

Vaikeudet yhdellä elämänosa-alueella voivat heijastua muihinkin osa-alueisiin. Esimerkiksi taloudellinen stressi lisää psyykkistä oireilua, mitkä puolestaan heikentävät parisuhteen laatua sekä miehillä ja naisilla (Sallinen ja Kinnunen 2001). Sallisen ja Kinnusen (2001) tutkimuksen mukaan taloudellinen stressi on yhteydessä vanhemmuuden laatuun ja voi näin välittyä myös lapsiin. Perhettä ja harrastuksia ei koettu varsinaisesti kuluttaviksi, mikä on positiivista, sillä silloin on ilmeisesti pystytty ehkäisemään työn kuormituksen haittojen leviämisen yksityiselämään. Yksityiselämään liittyvät hankkeet olivat myös toteutumattomien ja tulevaisuudessa toteutettavista hankkeista yleisimpiä.

Tutkittavat toivat esiin uskomuksia, että yrittäjien tärkeä motiivi on raha, heidän työn määränsä on hallitsemattomissa ja etteivät he vietä lomia tai vapaa-aikaa riittävästi. Suuri osa uskoi poikkeavansa muista yrittäjistä edullisesti ja uskoi oman tilanteensa olevan parempi kuin muilla. Taloudelliset asiat eivät merkinneet vastanneille yhtä paljon. Hyvä toimeentulo oli vasta kolmanneksi tai neljänneksi tärkein hanke ja harva muisteli materiaalisia saavutuksia. Taloudelliset tekijät olivat kuitenkin kuormittavimpien joukossa, joten vaikka niitä ei sinänsä arvostettaisi, ne ovat tärkeitä aiheuttamansa rasituksen vuoksi.

Jaksamista vaarantavat tilanteet ja niistä selviytyminen

Suuri osa elämän stressaavimmista tapahtumista liittyi työhön, yleisimmin sen määrään ja kiireeseen. Työuupumusta esiintyykin tyypillisesti yksilöillä, joille työ on keskeisin elämänsisältö

(Gerlander, Saarinen ja Kalimo 1994). Osa näki esimerkiksi liiallisen työnteon olevan jaksamisen vaarantava tekijä, osa taas kertoi, että jaksamisen vaaransi väsymys, eikä niinkään se, mistä väsymys oli seurausta. Työmäärään, aikatauluun ja kiireeseen liittyvissä ongelmatilanteissa käytettiin pääsääntöisesti erilaisia ongelmasuuntautuneita keinoja. Pieni osa käytti sekä ongelma- että emotioihin suuntautuneita keinoja. Monessa vastauksessa korostui järkevyyden, omaan asennoitumiseen ja toimintaan liittyvä oivaltaminen ja asioiden aktiivinen muuttaminen. Moni uskoi, että yksin ajattelemalla, omalla tahdonvoimalla ja sitkeällä tekemisellä selviytyy. Muutamaa auttoi toinen ihminen, mutta pääosa ajatteli tai toimi itse. Tämä kuvaus on useiden yrittäjien persoonallisuusteorioiden mukainen.

Kun haastateltavat kertoivat yrittäjien jaksamista vaarantavien tilanteiden ratkaisemisesta, ne olivat usein pessimistisiä: konkurssin mahdollisuus mainittiin usein. Muiden yrittäjien tilanteisiin liittyen ongelmanratkaisuun tähtääviä tai sitä edesauttavia keinoja kerrottiin suhteellisen vähän. Koska erilaiset coping-keinot soveltuvat erilaisiin stressitilanteisiin, ei olekaan yksittäistä kaikkein tehokkainta keinoa. Tärkeää kuitenkin olisi estää stressitilanteen pitkittyminen, koska voimavarojen ehtyessä ihminen voi alkaa käyttää yhä tehottomampia, lyhytvaikutteisempia ja jopa itselleen haitallisia keinoja tilansa lievittämiseksi.

Hyvä työkyky ja jaksaminen

Hyvää työkykyä ja jaksamista yrittäjät kuvasivat hyvänä kuntona, olona ja jaksamisena, yleisenä työntekokykynä, ammattitaitona ja työn laatuna. Näiden asioiden voidaan katsoa olevan myös motiiveja parantaa työkykyä. Valtaosa yrittäjien työkyvyn määritelmistä oli suppeita. Luomankin (1997) tutkimuksen mukaan näyttäisi siltä, etteivät yrittäjät olisi sisäistäneet laaja-alaista työkyvyn tulkintaa. Laaja-alaisemman työkyvyn ja jaksamisen käsityksen voidaan olettaa liittyvän työkykyä tukevaan käyttäytymiseen.

Yrittäjien työkyvyssä ja jaksamisessa korostuivat henkiset tekijät, kun sosiaaliset tekijät taas mainittiin harvimmin. Henkisiin tekijöihin koettiin kuitenkin voitavan vaikuttaa fyysisiin ja sosiaalisiin tekijöihin verrattuna vähiten. Henkisiä heikkouksia ja/tai uhkatekijöitä olivat muun muassa jokin oma ominaisuus, stressi ja kiire, mielialaongelmat, sekä väsymys ja uupumus, että ikääntyminen. Fyysisen työkyvyn sekä heikkouksiksi että uhiksi useimmat tiedostivat tuki- ja liikuntaelinvaiat ja erilaiset sairaudet. Sosiaalisista työkyvyn heikkouksista oli yleisimpiä ihmissuhteiden hoitaminen ja oma luonne. Vähiten osattiin kertoa sosiaalisia uhkatekijöitä, joista yleisimpiä olivat ongelmat perhesuhteissa. Ne, jotka sosiaalisia uhkatekijöitä kertoivat, uskoivat pystyvänsä vaikuttamaan niihin paljon, kaikista heikkous- ja uhkakuvaryhmistä eniten.

Lähes kaikki yrittäjät pitivät työkykynsä vahvuutena omaa ominaisuutta, kuten pitkäjänteisyyttä ja sitkeyttä, ja työkykyä henkisesti tukevina osa yrittäjistä piti motivaatiota ja elintapoja. Valtaosa kokee hyvän kunnon fyysiseksi työkyvyn vahvuudeksi ja tietyt elintavat fyysisestä työkykyä tukeviksi tekijöiksi. Sosiaalinen vahvuus työkyvyssä valtaosalla oli hyvät ihmissuhteet ja sosiaalisesti työkykyä tukevaksi luonnollisesti kaikki mainitsivat ihmissuhdeverkoston, joista yleisimmin mainittiin sukulaiset ja perhe.

Työkyvyn hoitaminen

Yllättävän suuri osa (lähes 1/3) yrittäjistä oli kysyttäessä ensin sitä mieltä, ettei hoida työkykyään ja jaksamistaan millään tavalla. Yleisimmin työkykyä ja jaksamista hoidettiin kuitenkin liikkumalla tai ulkoilemalla (vaikka vain 1/3 riittävästi), harrastamalla ja olemalla sosiaalinen, sekä ruokailemalla terveellisesti (vain noin 1/3). Omina keinoina vain muutama mainitsi yleisesti lepäämisen, vapaa-

ajan vieton ja vain yksi mainitsi lomailun. Mielenkiintoista on, että vapaa-ajan ja loman ottaminen nähdään kuitenkin muiden yrittäjien ensisijaisena keinona hoitaa työkykyä. Haastateltavien keskuudessa yleinen uskomus oli, etteivät yrittäjät lepää riittävästi ja lähes kaikki uskoivat, että yrittäjien elämä on työkeskeistä. Vapaa-ajan niukkuudesta huolimatta suurin osa kertoi useampiakin keinoja, joilla he hoitavat jaksamistaan.

Suurella osalla yrittäjistä elintavat olivat suhteellisen epäterveelliset. Vanhempaan ikäryhmään kuuluvien haastateltujen yrittäjien elintavat olivat terveellisemmät kuin nuoremmalla ikäryhmällä, koska he harrastivat enemmän ja säännöllisemmin liikuntaa, kukaan ei tupakoinut ja vapaa-aika oli heillä riittävämpää kuin nuoremmilla. Sukupuolieroa tässä ei noussut esiin, vaikka yleensä naisten elintavat ovat keskimäärin miesten elintapoja terveellisemmät.

Yleinen mielikuva yrittäjistä on, että he eivät harrasta tai harrastavat liikuntaa liian vähän. Väestötutkimuksen perusteella yrittäjät harrastavatkin hieman vähemmän aktiivista liikuntaa kuin muu väestö. Yli puolet tutkittavista myös söi epäterveellisesti eli esimerkiksi söi epäsäännöllisesti, joi jatkuvasti kahvia ja jätti lämpimän ruoan väliin. Yleisin uskomus myös oli, että yrittäjien ruokailutottumukset ovat epäterveellisiä. Tämäkin uskomus pitää paikkansa siinä mielessä, että yrittäjissä on suhteessa väestöön hieman enemmän ylipainoisia.

Tupakoinnin ja alkoholinkäytön suhteen mielikuvat olivat pessimistisempiä kuin todellisuudessa tilanne tutkimustulosten perusteella näyttäisi olevan. Alle 20 % yrittäjistä tupakoi itse, mutta kaksi kolmasosaa uskoi, että yrittäjät polttavat, osa uskoi, että paljonkin; osa taas, että se on kohtuullista tai että se on ainakin vähentynyt. Alkoholista käyttäen usein tai runsaasti ainakin yksi kolmasosa, mikä on enemmän kuin työterveyshuollon tutkimuksessa oli ns. ongelmakäyttöä. Lähes puolet haastateltavista uskoi, että yrittäjät juovat liikaa ja että se on ongelma, stressinlaukaisukeino. ”Työ ja terveys haastattelututkimuksen v. 2000” mukaan yrittäjistä, maatalousyrittäjiä lukuun ottamatta, juo itsensä humalaan saakka ainakin kerran viikossa 10 %.

Yrittäjien yleisimpiä voimanlähteitä olivat ihmiset ja harrastukset, sitten ympäristö (koti ja luonto), optimismi ja liikunta. Lisäksi mainittiin muun muassa vapaa-aika, työhön liittyvät onnistumiset ja mielenkiintoinen työ. Vaikka vain yksi kolmasosa mainitsi omaksi voimanlähteekseen työhön liittyvän asian, niin yli puolet kertoi työhön ja talouteen liittyvien asioiden olevan ensisijaisia voimanlähteitä muille yrittäjille. Miehet ja naiset näkivät yrittäjien voimanlähteinä eri asioita: lähes vain miehet uskoivat taloudellisen omaisuuden tavoittelun ja lähes vain nuoret naiset uskoivat sosiaalisten suhteiden olevan yrittäjien voimanlähteitä.

Jaksamisen parantamiseksi yrittäjistä yli puolet kääntyisi läheisten, puolison tai ystävien puoleen. Puolet myös mainitsi, että he kääntyisivät terveydenhuollon ammattihenkilön puoleen, jos kyse olisi fyysisistä vaivoista. Yrittäjissä oli kuitenkin monia, jotka eivät usko yrittäjien kääntyvän muiden puoleen (30 %), jotka eivät myöskään itse kääntyisi kenenkään puoleen (40 %). Sosiaalisen verkoston tuki vaikuttaa moninaisin tavoin terveyteen ja jaksamiseen. On myös tutkimustuloksia, joiden mukaan sosiaaliset yrittäjät, joilla on taitoa rakentaa monipuolinen verkosto, myös menestyvät estyneempiä ja epäsosiaalisempia yrittäjiä todennäköisemmin (Kauranen 1993).

Työkyvyn hoitamiseen otettaisiin aikaa useammin työajasta kuin vapaa-ajasta. 50 tuntia tai enemmän töitä viikossa tekevät hoitivatkin työkykyään selvästi heikommin kuin vähemmän työtunteja tekevät. Vapaa-ajasta otettaisiin lähinnä joku ”väliaika”. Työajasta taas aika olisi mahdollista ottaa vähentämällä tai säätelemällä työmäärää muuten. Muiden yrittäjien uskottiin ottavat aikaa vastaavalla tavalla. Maatalousyrittäjistä 50 % ja muista yrittäjistä 74 % arvioivat voivansa vaikuttaa työmääräänsä melko tai erittäin paljon (Työ ja terveys haastattelututkimus

v.2000). Mahdollisuuksia työmäärän säätelyyn siis näyttäisi olevan. Haastateltavista kuitenkin yksi kolmasosa epäili yrittäjien kykyä irtautua työstä ja kieltäytyä työtehtävistä.

Työn lomassa työkykyään pyrki osa yrittäjistä edistämään taukojumpan, ergonomisten välineiden ja ergonomisten työasentojen avulla. Harvemmat ottaisivat muita taukoja, muuttaisivat työympäristöä viihtyisämmäksi tai suunnittelisivat työn tekonsa huolellisemmin. Tarpeellisimmat keinot ovat riippuvaisia toimialasta, työnkuvasta ja siitä, missä määrin työkyky on otettu tällä hetkellä huomioon.

Työkyvyn parantaminen

Valtaosa yrittäjistä aikoi parantaa työkykyään jollakin tavalla. Aikomuksista liikunta, ruokailutottumukset, painonhallinta ja alkoholinkäyttö vastasivat suomalaisen väestön tyypillisiä elintapamuutospyrkimyksiä. Tutkittavista noin yksi neljäsosa aikoi parantaa työkykyään myös muuttamalla ajankäyttöään ja työntekoon liittyviä asioita.

Mitä positiivisempi asenne työkyvyn parantamiseen ja mitä vahvempi usko omaan pystyvyyteen siinä yrittäjällä oli, sitä todennäköisempänä hän piti, että tulee parantamaan työkykyään kuluvan vuoden aikana. Asenne työkyvyn parantamiseen oli tutkittujen yrittäjien keskuudessa varsin positiivinen. Työkyvyn parantamisesta nähtiin seuraavan useita etuja, joista tärkeimpiä olivat parantunut jaksaminen, hyvä olo ja kunto. Valtaosa koki työkyvyn parantamisen myös miellyttävänä asiana. Usko omaan pystyvyyteen työkyvyn parantamisessa oli tutkittavilla myös korkea.

Yksilöllinen normi ei ollut yhteydessä aikomukseen parantaa työkykyä tässä aineistossa. Yrittäjien aikomukseen parantaa työkykyään eivät muiden ihmisten mielipiteet ilmeisesti paljoakaan vaikuta. Yrittäjien mielestä toiset ihmiset olivat vain vähän tai jonkin verran sitä mieltä, että hänen tulisi parantaa työkykyään. Yrittäjät myös toimivat ei koskaan tai vain harvoin toisten ajatusten mukaan. Työkyvyn parantamista vastustavia ihmisiä ja ryhmiä yrittäjät keksivät vähän, joten toisten taholta ei tule ainakaan työkyvyn parantamista ehkäisevää painetta.

Yrittäjät, jotka pitävät itseään ihmisinä, jotka pitävät huolta työkyvystään ja jaksamisestaan, ovat varmoja siitä, että tulevat toteuttamaan konkreettisen aikomuksensa parantaa työkykyään. Identiteettitekijät olivat muutoin yhteydessä aikomukseen vain asenteen ja pystyvyyden välityksellä. Mitä positiivisemmin yrittäjä työkyvyn parantamiseen suhtautui ja mitä enemmän hän uskoi pystyvänsä työkykyynsä vaikuttamaan, sitä epätyypillisemmäksi yrittäjäksi hän itsensä koki. Tyypilliseen yrittäjyyteen yhdistyivät lisäksi sekä se, että yrittäjyys on tyypillisesti yrittäjälle kaikki kaikessa että se, että yrittäjä ei ole sellainen ihminen, joka pitäisi huolta työkyvystään ja jaksamisestaan. Mitä heikompi pystyvyyden tunne oli, sitä useammin yrittäjyys oli kaikki kaikessa ja sitä harvemmin koettiin olevan työkyvystään huolta pitäviä ihmisiä.

Nuoremmilla yrittäjillä oli enemmän yksittäisiä aikomuksia parantaa työkykyään, mutta vanhemmista taas useammat eivät kokeneet tarvettakaan uusiin aikomuksiin. Lähes kaikki vanhemmat yrittäjät kokivat olevansa ihmisiä, jotka jo pitävät huolta työkyvystään ja jaksamisestaan. Iän yhteys identiteettiin olikin odotettavissa. Mielenkiintoista oli havaita, ettei sukupuolieroja ollut havaittavissa yrittäjien keskuudessa. Koska yksinyrittäjien ja työllistävien yrittäjien toimenkuvat poikkeavat jossain määrin, olisi ollut odotettavaa havaita edes joitain eroja myös niiden suhteen työkykyyn liittyvissä uskomuksissa ja aikomuksissa.

Alle 15 vuotta yrittäjinä työtä tehneet kokivat pystyvänsä vaikuttamaan työkykyynsä enemmän kuin 15 vuotta tai pidempään yrittäjinä työtä tehneet. Osa tästä selittyy ikävaikutuksella. Pidempään yrittäjänä toimineissa oli useampia vanhempaan ikäryhmään kuuluvia, joilla ikä voi tuntua asettavan uusia rajoja omalle pystyvyydelle. Koska ikä ei kuitenkaan ollut itsenäisesti yhteydessä pystyvyyteen, voisi myös ajatella, että pitkän yrittäjyyden aikana oma toiminta on muotoutunut sellaiseksi, että usko vaikuttamiskykyyn on heikentynyt ja työkyvystä huolta pitäminen on tullutkin vaikeammaksi.

Työkykyä ja jaksamista edistävä toiminta: yrittäjien toiveet ja ohjeet

Valtaosa yrittäjistä katsoi yrittäjien työkykyä ja jaksamista parantavan toiminnan järjestämisen kuuluvan yrittäjäjärjestöille. Sisällöllisesti eniten toivottiin henkistä jaksamista edistävää toimintaa ja käytännön apua työkyvyn konkreettiseen edistämiseen. Toiminnan toivottiin olevan muun muassa sopivana ajankohtana ja sopivassa paikassa. Toiveet olivat moninaisia. Valtaosa oli ainakin kiinnostunut työkyvyn parantamisesta. Vähäisen osallistumisen syitä purkamaan lähdetessä ei ole niinkään hedelmällistä miettiä käytännön järjestelyjä eli millä ehdoilla tapahtuma sopisi yrittäjien aikatauluun, vaan paljon keskeisempi haaste on motivointi ja sitouttaminen.

Yrittäjän persoonallisuus

Yrittäjistä suuri osa kokee oman ominaisuutensa työkykynsä henkiseksi vahvuudekseen. Pitkäjänteisyys, sitkeys ja määrätietoisuus sopivat Kobasan (1979, ref. Friedman ja DiMatteo 1989) määritelmään sitkeästä ja kestävästä persoonallisuudesta. Määritelmään sopivat myös motivaatio työntekoon, hyvä itseluottamus ja positiivisuus, jotka henkisesti tukevat joidenkin yrittäjien työkykyä. Sitkeys ja määrätietoisuus eivät kuitenkaan tule välttämättä esiin kaikilla elämänosa-alueilla samalla tavalla. Työhankkeet ovat yrittäjille tärkeitä, kun taas oman työkyvyn ja jaksamisen edistäminen ovat paitsioissa. Työkyvyn parantamisesta ei ilmeisesti ole muodostunut yrittäjille sitoutumisen arvoista haastetta.

Kovakin työnteko voi olla terveellistä, jos työ on merkityksellistä ja hallittavissa. Työ voi toimia yrittäjälle voimanlähteenä, varsinkin tarjotessaan onnistumisen kokemuksia ja mielenkiintoisia haasteita. Tämän tutkimuksen perusteella valtaosa yrittäjistä kokikin juuri työhankkeet kuluttavimmiksi ja ne olivat vaarantaneet heidän jaksamistaan yleisimmin. Valtaosalla yrittäjistä oli kuitenkin yksityiselämäänsä liittyviä konkreettisia, saavutettavissa olevia hankkeita, jotka myös ylläpitävät voimavaroja.

Yrittäjien työkyvyssä keskeistä on hallintakyky. Työn hallinnan, työn määrän säätelyn ja työhön liittyvän epävarmuuden hallinnan ongelmat ovat yrittäjillä keskeisiä kysymyksiä. Yrittäjät kuitenkin kokevat kiirettä työssään yhtä paljon kuin väestökin ”Työ ja terveys haastattelututkimuksen v. 2000” mukaan. Esimerkiksi jatkuvasta kiireestä seuraava pitkäkestoinen stressi voi johtaa väsymykseen ja työuupumukseen. Tutkittavista monet kokivat työkykynsä heikkoudeksi muun muassa väsymyksen ja mielialaongelmat. Kuitenkin harva mainitsi esimerkiksi aggressioita, kuten ärtymyksen tunteita, mitkä yhdistyneinä A-tyyppiseen käyttäytymiskuvioon olisivat haitallisia terveydelle.

Yrittäjistä kaikki mainitsivat sosiaalisen verkoston olemassaolon ja puolet yrittäjistä mainitsi omien sosiaalisten taitojen tukevan heidän työkykyään. Kuitenkin harva on valmis kääntymään muiden puoleen jaksamiskysymyksissä. Yksinäinen työnteko voi tutkimusten mukaan olla kuormittavaa ja elämään tyytyväisyyttä voivat kasvattaa sosiaaliset projektit. Yrittäjien työky-kursseille

osallistuneetkin kokivat keskustelun muiden yrittäjien kanssa kaikkein antoisimmaksi jaksamista edistäväksi toiminnaksi.

Yrittäjät pitivät työkyvyn tavoiteltavana tasona vähintään kahdeksaa asteikolla 1-10. Yrittäjistä vain harva mainitsi, että heidän työkykynsä heikkoutena on täydellisyyden tavoittelu. Kohtuuttomat tavoitteet voivat olla elämään tyytymättömyyden lähteitä. Myös työkyvyn parantamisessa tavoitteet on syytä asettaa tasolle, joka mahdollistaa onnistumisen kokemukset.

Yrittäjäkulttuuri

Yrittäjäkulttuuriin liittyy, että työ koetaan tärkeimmäksi ja muut asiat, kuten sosiaaliset suhteet, vasta toissijaisiksi. Täten myös sitoutuminen muihin kuin yritystoimintaan liittyviin tavoitteisiin, kuten omaan kouluttautumiseen, on heikkoa. Yrittäjäkulttuuria kuvaa samaten piirre, että työkykyä ja jaksamista pohditaan vähän ja eikä niistä pidetä riittävästi huolta, vaikka yrittäjien jaksamista vaarantavatkin tyypillisesti työ ja taloudelliset ongelmat. Henkinen jaksaminen on yrittäjien työkyvyssä erityisen tärkeä osa-alue, mutta siihen yrittäjät kokevat myös vaikeimmaksi vaikuttaa. Yrittäjäkulttuuriin kuuluu ongelmasuuntautuneiden hallintakeinojen käyttö, mutta yrittäjien hallintakeinot nähdään usein riittämättöminä. Yrittäjäkulttuurille on tyypillistä omin voimin selviytyminen. Muiden yrittäjien puoleen ei ole tapana kääntyä jaksamista vaarantavissa tilanteissa. Yrittäjät kokevat eroavansa muista yrittäjistä esimerkiksi siinä, että taloudellisten ja materiaalisten saavutusten uskotaan olevan muille tärkeämpiä kuin itselle.

9.5 Menetelmän arviointi

Yrittäjät joutuvat työssään hoitamaan monentyyppistä paperiliikennettä, mikä ymmärrettävästi laskee halukkuutta vastata kyselyihin tai täyttää ylimääräisiä lomakkeita. Tämän vuoksi tutkimusmenetelmäksi valittiin lomakekyselyn sijaan henkilökohtainen haastattelu. Aiheen laajuuden ja syvällisyyden sekä aiheen vaatiman luottamuksellisuuden synnyttämisen vuoksi puhelinhaastattelut eivät tulleet kyseeseen. Yrittäjät suhtautuivatkin haastatteluihin myönteisesti ja keskustelivat työstään ja jaksamisestaan varsin avoimesti ja henkilökohtaisella tasolla. Haastatteluajat saatiin sovittua joustavasti. Tältä osin haastattelu tutkimusmenetelmänä osoittautui siis tutkittavaan joukkoon ja aihepiiriin hyvin soveltuvaksi. Ilmeisesti yrittäjillä ei arkityön lomassa useinkaan ole tilaisuutta pohtia itseään ja jaksamistaan ja tällainen mahdollisuus koettiin tervetulleena.

Haastatteluja tehtiin sekä yrittäjien luona että tutkijoiden tiloissa. Jälkimmäinen toteutustapa on tämän kokemuksen mukaan suositeltavampaa, sillä yrityksissä keskeytyksiltä ei juuri voida välttyä, jolloin haastattelutilanteelle tärkeä vuorovaikutus häiriintyy. Tutkimustila on myös neutraali ympäristö, mikä saattaa helpottaa oman tilanteen tarkastelua välimatkan päästä, sekä auttaa aiheeseen keskittymistä.

Tutkimustilanteessa varsinkin asenteita mitattaessa on syytä ottaa huomioon validiteettiin vaikuttavat tekijät, kuten vastaustaipumus (response bias), väärinymmärryksen mahdollisuus, itsetietoisuuden taso ja arvioinnin pelko (evaluation apprehension) (Henerson, Morris ja Fitz-Gibbon 1987). Haastattelumenetelmän avulla oli mahdollista vähentää väärinymmärrystä muotoilemalla kysymystä tarvittaessa ymmärrettävämpään muotoon. Tässä tutkimuksessa itseraportoinnissa nousivat esiin erilaiset itsetietoisuuden tasot: tämä aihepiiri oli osalle vieras ja aiheesta keskustelu uutta. Haastattelutilanne pyrittiin pitämään neutraalina, mutta tilanne ei kuitenkaan koskaan ole täysin objektiivinen, koska haastateltava on tietyssä kontekstissa, missä hän

”esittää” asiansa haastattelijalle. Tilanteessa haastateltavat olivat tietoisia, että kyseessä oli psykologian alaan liittyvä tutkimus, mikä lieenee osaltaan suunnannut osalla puhetyyliä ja sen sisältöjä. Tarkempi tarkastelu sosiaalikonstruktionistisesta näkökulmasta ei ollut oikein mahdollista, koska haastatteluja ei litteroitu.

Tiedonkeruumenetelmiä varsinkin asennetutkimuksissa ovat itseraportointi, toisista raportointi, sosiometriset testit ja erilaiset tiedostot (Henerson ym. 1987). Tässä tutkimuksessa menetelmiksi valittiin itseraportointi ja toisista raportointi haastattelussa ja kyselyssä.

Haastattelussa yrittäjien arvomaailmaa pyrittiin selvittämään Salmela-Aron ja Nurmen (1996) tapaan lähestymällä aihetta tärkeiden hankkeiden avulla. Haastattelukysymyksiä laadittaessa päädyttiin käyttämään tärkeän projektin sijasta suomenkielistä ilmaisua tärkeä hanke. Haastattelujen kuluessa havaittiin saaduista vastauksista kuitenkin, että yrittäjät yhdistivät sanan ”hanke” muun muassa hankintaan, mikä ohjasi sivuun itse tarkoituksesta. Jatkossa onkin edelleen tarpeen pohtia kysymysten muotoilua. Projekti-lähestymistapaa käytettäessä on syytä syventää keskustelua, jotta projektien erilaisiin, perimmäisiin päämääriin, tarkoituksiin ja merkityksiin päästäisiin käsiksi. Tärkeysjärjestyksen perusteleminen jäi tässä tutkimuksessa hyvin niukaksi, varsinkin henkilöiden kohdalla, joilla oli vaikeuksia nimetä hankkeita alkujaankin. Kohdistuneemmin arvojärjestystä tavoitettiin tässä tutkimuksessa kysymyksellä merkittäviksi koetuista saavutuksista tai onnistumisista. Tällä kysymyksellä arvojärjestys nousi ehkä pelkistyneimmin esiin kooten muussa tutkimuksessa yksittäisinä ilmenneet havainnot. Asian tarkastelu lähti siitä, mitä jo todellisuudessa oli tehty, mihin panostettu ja mitä nyt arvostetaan. Yrittäjien arvoja selvitetessä menneisyyteen katsominen saattaakin toimia hyvänä lähestymistapana. Arvojen lisäksi yrittäjäpersoonallisuutta olisi ollut hyvä tutkia haastattelussa esiin nousevien ominaisuuksien lisäksi kyselymenetelmällä.

Tutkimuksessa käytetyn suunnitellun toiminnan mallin mittaamisesta kyselylomakkeella on olemassa selkeitä ohjeita (ks. Ajzen ja Fishbein 1980; Godin ja Kok 1996). Armitagen ja Connerin (1999a) mukaan ainakin kyselyn muodon ja sosiaalisen suotavuuden vaikutus suunnitellun toiminnan malliin on minimaalinen. Tässä muodossaan lomake on varsin kiinteästi teorialähtöinen, alan ammattilaisille kyllä aukeava, mutta yrittäjille etäiseksi jäävä, joten kyselyä on syytä muokata ymmärrettävämpään muotoon. Kyselylomakkeessa hämmennystä herätti esimerkiksi kysymys, kenelle voisi olla haittaa, jos vastaaja parantaisi omaa työkykyään. Kyselyssä käytetty yleinen määre ”työkyvyn ja jaksamisen parantaminen” kattoi alleen hyvin erilaisia toimintoja. Kyseisen määreen sijasta olisi jatkotutkimuksissa syytä käyttää tarkempia toimintoja. Jatkotutkimuksissa olisi myös suositeltavaa käyttää pystyvyyden sijasta Ajzenin operationalisoimaa muotoa havaitusta käyttäytymisen hallinasta. Saatuja laadullisia tuloksia on mahdollista käyttää tarkemman, yrittäjien työkykykäyttäytymistä koskevan kyselyn laatimiseen.

Kokonaisuudessaan menetelmä soveltui varsin hyvin aiheen tutkimukseen. Tällä kysymysrungolla haastattelut kuitenkin vaativat vastaajilta jo kahden tunnin panostusta. Aihetta lähestyttiin tässä laaja-alaisesti, koska kyseessä oli myös pilottitutkimus. Jatkossa keskittyminen selvästi kapeampaan alueeseen ja sen syventäminen vieläkin konkreettisemmalle käyttäytymisen tasolle on suositeltavaa. Aiheen jatkotutkimuksissa tämän hankkeen tuloksia voidaan käyttää esittämällä saatuja tuloksia yrittäjille arvioitavaksi väitteiden muodossa.

9.6 Jatkohankkeita ajatellen

Työkyvystä ja jaksamisesta kannattaa tiedottaa ja nostaa aihe esiin yrittäjien keskuudessa erilaisissa yhteyksissä. Aiheen pohtiminen oli osalle yrittäjistä vierasta ja käsitykset, mitä hyvä työkyky ja

jaksaminen on, olivat moninaisia, mutta suppeita. Laaja, monimuotoinen käsitys voi motivoida parantamaan työkykyään.

Yrittäjät toivoivat eniten henkistä jaksamista tukevia työ-toimia. Henkisistä työkyvyn ongelmista voisi keskittyä yrittäjien uskomuksiin itsestään, stressiin ja kiireeseen, mielialaongelmiin, väsymykseen ja uupumukseen, sekä ikääntymiseen. Yrittäjien keskuudessa olisi keskusteltava henkisen jaksamisen ongelmien kehittymisestä, niiden korjaamisesta ja ennaltaehkäisemisestä. Koska työkeskeisyys on yksi selvä yrittäjiä työuupumukselle altistava tekijä, niin esimerkiksi oman arvojärjestyksen arviointi lienee syytä sisällyttää erilaisiin yrittäjien työ-hankkeisiin. Yhtä tärkeää olisi siis keskustella henkisen hyvinvoinnin perusteista ja omien voimavarojen ylläpitämisestä.

Yrittäjien yleisimpiä voimanlähteitä olivat ihmiset ja harrastukset, ympäristö, optimismi ja liikunta. Lisäksi mainittiin muun muassa vapaa-aika, työhön liittyvät onnistumiset ja mielenkiintoinen työ. Valtaosalla yrittäjistä oli myös yksityiselämään liittyviä konkreettisia, saavutettavissa olevia hankkeita, jotka ylläpitivät voimavaroja. Uusien mahdollisuuksien ja keinojen tarjoamisen lisäksi jo olemassa olevien asioiden tukeminen edesauttaisi yrittäjien jaksamista.

Terveellisistä elintavoista ja muista työkyvyn hoitamisen keinoista tiedottamisen lisäksi olisi erittäin tärkeää tarjota tukea ja mahdollisuuksia käyttäytymisen muuttamiseksi. Yrittäjien aikomukset parantaa työkykyään liittyivät liikuntaan, ruokailutottumuksiin, painonhallintaan ja alkoholinkäyttöön. Liikunta on yleisin keino parantaa työkykyä. Yrittäjille voisi tarjota tietoa ja keinoja tuki- ja liikuntaelinvaivojen hoitamiseen, esimerkiksi myös taukojumpan avulla. Liikunnan harrastamisessa voi olla fyysisiä, emotionaalisia ja motivaatioon, aikaan ja mahdollisuuksiin liittyviä esteitä (ADNFS, ref. Biddle ja Fox 1998), jotka on syytä kartoittaa työ-toiminnan alkuvaiheessa.

Tutkittavista noin yksi neljäsosa aikoi parantaa työkykyään myös muuttamalla ajankäyttöään ja työntekoon liittyviä asioita. Työkyvyn parantamisessa voisi muuttaa ajattelutapaa ajan ”ottamisena” johonkin muuhun ”tekemiseen”, sen oivaltamiseen, miten jo pelkästään työmäärän kohtuullisena pitäminen ehkäisee uupumista. Työajan seuraaminen ja kirjanpito työmäärästä voivat havahduttaa tai ainakin auttaa hinnoittelussa. Routamaa ja Vesalainen (1992) esittävät pienyrittäjälle oman työn johtamiseen työjärjestyksen laatimista.

Nuoremmilla yrittäjillä oli enemmän yksittäisiä aikoja parantaa työkykyään, mutta vanhemmista taas useammat eivät kokeneet tarvettakaan uusiin aikomuksiin. Vanhemmista yrittäjistä useammat kokivat olevansa ihmisiä, jotka pitävät huolta työkyvystään ja jaksamisestaan. Nuorempien yrittäjien kohdalla on erityisesti pohdittava, miten aikomus realisoituu pitkäjänteiseksi, sitoutuneeksi toiminnaksi.

Yli 15 vuotta yrittäjänä toimineiden usko omaan työkyvyn parantamiseen oli heikompi kuin lyhyemmän aikaa työskennelleillä. Uran alkuvaiheessa oleville ja pitkän uran jo tehneille voisi tarjota konkreettisia työkyvyn parantamisen keinoja. Uran alkuvaiheessa olevien kannattaisi panostaa työ- ja toimintatapojen kehittämiseen terveelliseen suuntaan. On helpompaa opetella jotain, kuin muuttaa rutinoitunut tapa.

Pitkään yrittäjänä toimineiden työ-hankkeissa on syytä panostaa pystyvyyden kohentamiseen. Pystyvyyttä parantavat onnistumisen kokemukset, muiden vertaisryhmäläisten onnistumisen havaitseminen ja sosiaalinen tuki (Biddle ja Fox 1998). Työkyvyn hoitamisen esteet voivat liittyä esimerkiksi motivaatioon, aikaan, mahdollisuuksiin ja identiteettiin. Mitä heikompi pystyvyyden tunne yrittäjällä tutkimuksen mukaan oli, sitä useammin yrittäjäys oli kaikki kaikessa ja sitä

harvemmin koettiin olevan työkyvystään huolta pitäviä ihmisiä. Tälle kohderyhmälle omien arvojen, terveystietojen ja niiden seurausten tiedostaminen olisi myös keskeistä.

Tyypilliseen yrittäjyyteen yhdistyivät sekä se, että yrittäjyys on yrittäjälle kaikki kaikessa että se, että yrittäjä ei ole sellainen ihminen, joka pitäisi huolta työkyvystään ja jaksamisestaan. Tällaisiin uskomuksiin ja normeihin on mahdollista vaikuttaa sekä joukkoihin kohdistuvien yleisten tiedotusvälineiden että paikallisesti ryhmien ja yksilöiden kautta. Identiteetin markkinoinnissa on mahdollista hyödyntää sosiaalisen markkinoinnin ja mainonnan keinoja. Työkyvyn ja jaksamisen hoitaminen voitaisiin pyrkiä liittämään osaksi ”tyypillistä yrittäjyyttä”.

Yrittäjille järjestettävän työkykyä koskevan valistuksen ja toiminnan tarjoamisen ongelmana on, että muiden ihmisten mielipiteet eivät yrittäjien mielestä paljon vaikuta heidän käyttäytymiseensä. Vaikka tässäkin yksilöllinen normi ei ollut yhteydessä aikomukseen, niin sitä ei kannata jättää täysin huomiotta. Asenteet, normit ja hallinta ovat suunnitellun toiminnan mallin mukaan yhteydessä toisiinsa. Yrittäjilläkin omat viiteryhmät ovat jossain määrin vaikuttaneet ja vaikuttavat heidän asenteisiinsa ja hallinnan tunteeseensa, vaikka yrittäjistä harva mielestään käyttäytyy muiden ajatusten mukaisesti. Tärkeää joka tapauksessa olisi, etteivät yrittäjät ainakaan kokisi muiden tahojen painetta olla parantamatta työkykyään.

Henkinen jaksaminen on yrittäjille erityisen tärkeää, mutta siihen koetaan myös vaikeimmaksi vaikuttaa. Työuupumukselle altistavat muun muassa coping-keinojen suppea määrä ja niiden rajoittunut käyttö. Erilaisten stressihallintakeinojen kehittäminen voisi edistää yrittäjien työ- ja yksityiselämästä peräisin olevien paineiden käsittely- ja sietokykyä. Erityisesti tunteiden käsittelylle, ilmaisulle ja ”tuulettamiselle” olisi hyvä löytää kanavia. Työkykyyn liittyneille kursseille osallistuneet yrittäjät ovat kokeneet varsinkin muiden yrittäjien kanssa keskustelun hyödylliseksi.

Yrittäjät mainitsevat läheisimmiksi tahoikseen perheen, suvun ja ystävät. Harva yrittäjä on kuitenkaan valmis kääntymään jaksamiskysymyksissään muiden puoleen. Vaikka yrittäjät käyttäisivät vähän sosiaalista tukea, niin sitä on syytä tarjota, koska se jos mikä auttaa henkisesti jaksamaan. Muiden puoleen kääntymisen kynnystä voisi madaltaa järjestämällä tai tukemalla puhelinpalveluja, kuten YKRI.

Yrittäjien työ- ja toiminnalle luontevia järjestäjätahoja ovat yrittäjäjärjestöt. Yrittäjäjärjestöjen on itse toiminnan järjestämisen lisäksi tarpeellista järjestää toimintaan motivoivaa toimintaa. Voisiko työkyvyn ylläpitämisestä ja parantamisesta luoda yrittäjille sitoutumisen arvoisen haasteen, joka motivoisi hyödyntämään itsessä olevia voimavaroja, kuten pitkäjänteisyyttä, sitkeyttä ja määrätietoisuutta.

Hiisijärven (1999) huomioiden perusteella perinteinen fyysistä työkykyä kehittävä työ- ja toiminta kannattaa liittää yrityksen muuhun kehittämistoimintaan, kuten rahoituksen, kannattavuuden, liiketoiminnan suunnittelun, markkinoinnin, tuotannon ja laadun kehittämiseen. Monipuolinen toiminta antaa mahdollisuuden havaita erilaisten yksilöön, työyhteisöön ja yritystoimintaan liittyvien asioiden välisiä yhteyksiä. Hiisijärvi on näitä eri tasojen työkyvyn määrittäjiä nostanut mallissaan (1999) esiin (ks. sivu 17).

Mikroyrittäjän edellytykset parantaa työkykyään voidaan jakaa sekä sisäisiin että ulkoisiin tekijöihin. Mikroyrittäjän työkyvyn edellytyksiä voidaan myös tarkastella yksilöiden, ryhmien, yritysten ja yhteiskunnan tasoilla. Tässä tutkimuksessa lähdettiin näkökulmasta, että yksilö on tiedostava ja aktiivinen toimija, joka pyrkii saavuttamaan elämässään arvokkaina pitämiään asioita.

Tästä näkökulmasta on tutkimustuloksiin perustuen laadittu taulukko (taulukko 30) mikroyrittäjien työkyvyn edellytyksistä.

Taulukko 30. *Mikroyrittäjän hyvän työkyvyn edellytykset*

Mikroyrittäjän hyvän työkyvyn edellytykset

1. Persoonallisuus
 - Asioiden kokeminen hallittaviksi.
 - Pitkäjänteisyys, tavoitteellisuus ja kohtuullisuus työkyvyn parantamisessa.
 2. Arvot
 - Työkyvyn, jaksamisen ja hyvinvoinnin sekä niihin liittyvien asioiden pitäminen tärkeinä.
 3. Asenteet
 - Positiivinen asenne, työkyvyn etujen havaitseminen ja usko etujen toteutumiseen oman toiminnan tuloksena.
 4. Pystyvyys
 - Usko omiin vaikutusmahdollisuuksiin ja kykyyn toteuttaa suunnitelmat.
 5. Toimintatavat
 - Terveyttä edistävä käyttäytyminen.
 - Riittävän monipuoliset selviytymiskeinot (coping).
 6. Identiteetti
 - Hyvää työkykyä tukeva identiteetti
 7. Ryhmät
 - Tärkeät ihmisryhmät eivät estä, vaan kannustavat työkyvyn ylläpitämiseen.
 8. Normit
 - Työkyvyn ylläpitäminen on palkittavaa, ei rangaistavaa toimintaa.
 9. Yritys
 - Yrityksen koko tai taloudelliset resurssit eivät estä työ-toimintaa.
 10. Yhteiskunta
 - Yrittäjille on tarjolla mahdollisuuksia ylläpitää työkykyään.
-

Yrittäjän työkyvyn ja jaksamisen edistäminen vaikuttaa yrittäjän hyvinvoinnin kautta ympäristöön. Yrittäjän hyvä työkyky ja jaksaminen on yhteiskunnan, elinkeinoelämän ja yritysten sidosryhmien etu. Yrittäjän hyvinvointi on myös etu yritystoiminnassa, kun esimerkiksi päätöksenteko- ja ongelmanratkaisutaidot tehostuvat. Yrittäjä vaikuttaa omalla persoonallaan ja jaksamisellaan yrityskulttuuriin ja siten henkilöstön vointiin, ilmapiiriin. Ilman henkilöstön hyvää työkykyä yritys tuskin voi selviytyä pitkällä aikavälillä. Yrittäjän vointi heijastuu myös muihin ihmisiin, erityisesti yrittäjän lähipiiriin. Ennen kaikkea yrittäjän hyvinvointi ja jaksaminen on kuitenkin etu hänelle itselleen, sillä hän siitä ensimmäiseksi nauttii parantuneena elämänlaatuna ja vielä hyvänä kolmantena ikänä.

LÄHTEET

- Aaro, L. E. (1988). Research on health promotion and lifestyles. Kirjassa L. Kannas ja S. Miilunpalo (Toim.), *Terveyskasvatustutkimuksen vuosikirja 1988* (ss. 19-32). Lääkintöhallituksen julkaisuja, Terveyskasvatus, Sarja Tutkimukset 8/1988, Jyväskylä Kirjapaino R. K. Virtanen, Tampere.
- Abel, T. (1991). Measuring health lifestyles in a comparative analysis: theoretical issues and empirical findings. *Social Science and Medicine*, 32, 8, 899-908.
- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality, and behavior*. The Dorsey Press, Chicago, Illinois.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. ja Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood-Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- Ajzen, I. ja Madden, T.J. (1986). Prediction of goal-directed behavior: attitudes, intentions, and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474.
- Allied Dunbar National Fitness Survey: Main findings. (1992). Health Education Authority and Sports Council, London.
- Antonovsky, A. (1988). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well* (2. painos). Jossey-Bass, USA.
- Antonovsky, A. (1991). The structural sources of salutogenic strengths. Kirjassa C. L. Cooper ja R. Payne (Toim.), *Personality and stress: individual differences in the stress process* (ss. 67-104). John Wiley & Sons Ltd., England.
- Armitage, C.J. ja Conner, M. (1999a). Predictive validity of the theory of planned behavior: The role of questionnaire format and social desirability. (PsycINFO abstrakti). *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 9, 261-272.
- Armitage, C.J. ja Conner, M. (1999b). The theory of planned behavior: Assessment of predictive validity and 'perceived control'. *British Journal of Social Psychology*, 38, 35-54.
- Armitage, C.J. ja Conner, M. (1999c). Distinguishing perceptions of control from self-efficacy: Predicting consumption of a low-fat diet using the theory of planned behavior. (PsycINFO abstrakti). *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 72-90.
- Augoustinos, M. ja Walker, I. (1995). *Social cognition. An integrated introduction*. Sage Publications. Redwood Books, Iso-Britannia.
- Beck, A. T. (1987). Cognitive models of depression. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 1, 5-37.

- Becker, M. H. ja Maiman, L. A. (1975). Sociobehavioral determinants of compliance with health and medical care recommendations. *Medical Care*, 13, 10-24.
- Bergström, M., Huuskonen, M. S., Koskinen, K., Lindström, K., Kaleva, S., Ahonen, G., Järvisalo, J., Forss, S., Järvikoski, A. ja Vuorio, R. (Toim.). (1997). *Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 10*, Helsinki.
- Biddle, S.J. ja Fox, K.R. (1998). Motivation for physical activity and weight management. *International Journal of Obesity and Related Metabolic Disorders*. 22, 2, 39-47.
- Birren, J. E. ja Schaie, K.W. (Toim.). (1985). *Handbook of the psychology of aging* (2. painos). Van Nostrand Reinhold, New York.
- Blaxter, M. (1990). *Health and lifestyles*. Tavistock/Routledge, London.
- Borg, O. (1997). *Suomen yrittäjien riski- ja uhkakuvatutkimus. Suomen Yrittäjät*, Helsinki.
- Carver, C. S., Scheir, M. F. Ja Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 2, 267-283.
- Cohen, S. (1988). Psychosocial models of the role of social support in the etiology of physical disease. *Health Psychology*, 7, 269-297.
- Cohen, S. ja Symen, L. S. (Toim.). (1985). *Social support and health*. Academic Press, USA.
- Conger, R. D. ja Elder, G. H. Jr. (1994). *Families in troubled times: Adapting to change in rural America*. Aldine de Gruyter, New York.
- Conner, M. ja Armitage, C. J. (1998). Extending the theory of planned behavior: A review and avenues for further research. (PscINFO abstrakti). *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1429-1464.
- Cooper, C. L. ja Payne, R. (Toim.). (1991). *Personality and stress: individual differences in the stress process*. John Wiley & Sons Ltd., England.
- DiClemente, C. C., Prochaska, J. O., Fairhurst, S. K., Velicer, W. F., Velasquez, M. M. ja Rossi, J. S. (1991). The Process of Smoking Cessation: An Analysis of Precontemplation, Contemplation, and Preparation Stages of Change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 59, 2, 295-304.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Downie, R.S., Tannahill, C. ja Tannahill, A. (1996). *Health promotion models and values* (2. Painos). Oxford University Press Inc., New York.
- Elo, A.-L. (1994). Kysely-palaute työn osallistuvan kehittämisen tukena. Kirjassa K., Lindström (Toim.), *Terve työyhteisö – kehittämisen malleja ja menetelmiä* (ss. 40-68). Työterveyslaitos, Helsinki.
- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1058-1068.

- Falkum, E. (1987). Health related conceptions, attitudes and behavior. A study among Norwegian employees. Norsk Bedriftshelsetjeneste, Supplement 1/1998. A.s. Joh. Nordahls Trykkeri, Oslo.
- Farrand, L. L. ja Cox, C. L. (1993). Determinants of positive health behavior in middle childhood. *Nursing Research*, 42, 208-213.
- Finnegan, J. R. ja Viswanath, K. (1997). Communication theory and health behavior change. The media studies framework. Kirjassa K. Glanz, F. M. Lewis, ja B. K. Rimer (Toim.), *Health behavior and health education* (2. painos, ss. 313-341). Jossey-Bass Inc., Publishers, San Francisco, California.
- Fishbein, M. ja Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention, and behavior: An Introduction to theory and research. Reading, MA, Addison-Wesley.
- Fox, B. H. ja Newberry, B. (Toim.). (1984). Impact of psychoendocrine systems in cancer and immunity. Hogrefe, New York
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 839-852.
- Folkman, S. ja Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239.
- Franzoi, S. L. (1996). *Social psychology*. Brown & Bechmark Publishers.
- Friedman, H.S. ja Booth-Kewele, S. (1987). The "disease-prone personality": A meta-analytic view of the construct. *American Psychologist*, 42, 539-555.
- Friedman, M. ja Rosenman, R. H. (1959). Association with a spesific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings. *Journal of the American Medical Association*, 169, 1286-1296.
- Friedman, H. S. ja DiMatteo, M. R. (1989). *Health psychology*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Gerlander, E., Saarinen, M. ja Kalimo, R. (1995). Psykkisen toiminta- ja työkyvyn arviointi. Kirjassa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen ja I. Trostila (Toim.), *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (ss. 123-132). Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Painotalo Miktor, Helsinki.
- Glanz, K., Lewis, F. M. ja Rimer, B. K. (Toim.). (1997). *Health behavior and health education* (2. painos). Jossey-Bass Inc., Publishers, San Francisco, California.
- Godin, G. ja Kok, G. (1997). The theory of planned behavior: A review of its applications to health-related behaviors. *American Journal of Health Promotion*, 11, 2, 87-98.
- Gorb, P., Dowell, P. ja Wilson, P. (Toim.). (1981). *Small business perspectives*. London, UK.
- Hahti, A. (1992). Näkökulmia yritysjohtajien arvoihin ja arvostuksiin. Kirjassa I. Jahnukainen (Toim.), *Uudistuva pienyritys* (ss. 78-88). *Ekonomia –sarja*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Hankesuunnitelma (1995). Yrittäjien terveys ja toimintakyky – yrityksen riskin pienentäminen.

Heikkinen, E. (1995). Ihmisen fyysinen vanheneminen. Kirjassa Lyytikäinen, P., Korkiakangas, M. ja Lyytinen, H. (Toim.), Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissaan (ss. 408-422). WSOY, Porvoo.

Helakorpi, S., Uutela, Prättälä ja Puska (1999). Suomalaisen aikuisväestön terveystietäytyminen ja terveys: kevät 1999. Kansanterveyslaitos, Helsinki.

Helweg, L.M. ja Collins, B.E. (1997). A social psychological perspective on the role of knowledge about AIDS in AIDS prevention. (PsycINFO abstrakti). Current Directions in Psychological Science, 6, 2, 23-26.

Helkama, K., Myllyniemi, R. ja Liebkind, K. (1998). Johdatus sosiaalipsykologiaan (2. painos). Oy Edita Ab, Helsinki.

Helsingin sanomat 15.2.2001. Työn henkinen ja fyysinen kuorma kasvaa jatkuvasti EU-maissa.

Henerson, M. E., Morris, L. L. ja Fitz-Gibbon, C. T. (1987). How to measure attitudes (2. painos). Sage Publications, Inc., Kalifornia.

Hiisijärvi, S. (1999). Yhteenveto, pohdintaa ja johtopäätöksiä. Kirjassa S. Hiisijärvi ja T. Aaltonen (Toim.), Konstit on monet 3. Osaamisen ja työkyvyn kehittämisen tositapauksia pk-yritysten työterveyshuollossa (ss. 142-172). Työterveyslaitos, Helsinki.

Hiisijärvi, S. ja Aaltonen, T. (Toim.). (1999). Konstit on monet 3. Osaamisen ja työkyvyn kehittämisen tositapauksia pk-yritysten työterveyshuollossa. Työterveyslaitos, Helsinki.

Hiisijärvi, S. ja Aaltonen, T. (1999). Yrittäjät ja työterveyshuolto kohtaavat uudella tavalla Kangasalla. Kirjassa S. Hiisijärvi ja T. Aaltonen (Toim.), Konstit on monet 3. Osaamisen ja työkyvyn kehittämisen tositapauksia pk-yritysten työterveyshuollossa (ss. 20-33). Työterveyslaitos, Helsinki.

Hiltunen, M-L. (1999). Haastattelu Kauppalehdessä 15.10.1999.

Hobfoll, S. E. (1988). The ecology of stress. Hemisphere Publishing Corporation. New York.

Holmes, T. H. ja Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. Journal of Psychosomatic Research, 11, 213-218.

House, J. S., Landis, K. R. ja Umberson, D. (1988). Social relationships and health. Science, 241, 540-545.

House, J. S., Umberson, D. ja Landis, K. R. (1988). Structures and processes of social support. Annual Review of Sociology, 14, 293-318.

Huuskonen, M. S., Koskinen, K., Bergström, M., Vuorio, R., Jarvisalo, J., Ahonen, G., Forss, S., Järviskoski, A., Lindström, K., Roto, P., Ylikoski, M. ja Rantanen, J. (1997). Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä. Kirjassa M. Bergström, M. S. Huuskonen, K.

Koskinen, K. Lindström, S. Kaleva, G. Ahonen, J. Järvisalo, S. Forss, A. Järvikoski ja R. Vuorio (Toim.), Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä (ss. 197-208). Työ ja ihminen, tutkimusraportti 10, Helsinki.

Huuskonen, V. (1992). Yrittäjäksi ryhtyminen. Teoreettinen viitekehys ja sen koettelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-2:1992. Raision Painopojat Oy, Turku.

Huuskonen, V. (1989). Yrittäjäksi ryhtyminen motivoitumis- ja päätöksentekoprosessina. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, sarja D-1:1989. Turun kauppakorkeakoulun monistamo.

Hyrkkänen, R. (1996). Mikä pitää yrittäjän työssä? Yrittäjän työssä pysymisen ja eläkkeelle siirtymisen tarkastelua. Eläketurvakeskus, Monisteita, Helsinki.

Häggman-Laitila, A. (1999). Terveys ja omatoiminen terveydenhoito. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto, hoitotieteen laitos, Tampereen yliopistollinen sairaala. Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala.

Ilmarinen, J. (1999). Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment. Painotalo Miktor Ky., Helsinki.

Ingram, Miranda ja Segal (1998). Cognitive vulnerability to depression. The Guilford Press, New York.

Jahnukainen, I. (Toim.). (1992). Uudistuva pienyritys. Ekonomia –sarja. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Johannisson, B. (1980). Den organisatoriska smältdegeln. Kompetens och handikapp vid företagssamgående. Liber Tryck, Stockholm.

Järvikoski, A. (1994). Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan. Kuntoutuksen viitekehysten ja toimintamallien tarkastelu. Kuntoutussäätiö, tutkimuksia 46/1994. Yliopistopaino, Helsinki.

Järvisalo, J. (1995). Työkyvyn ylläpitämisen ja kuntoutuksen käsitteet, tavoitteet ja toimintamallit työterveyshuollon näkökulmasta. Kirjassa Mitä hyötyä työkyvyn ylläpitämisestä (ss. 16-36). Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1995:3. Painatuskeskus, Helsinki.

Järvisalo, J. (1996). Työkyvyn ylläpitäminen terveyttä edistämällä. Kirjassa J. Järvisalo, A. Laine, M. E. Lamberg, E. Matikainen ja E. Yrjänheikki. (Toim.), Tositarinoita työkyvyn ylläpitämisestä (ss. 65-97). Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.

Järvisalo, J., Laine, A., Lamberg, M. E., Matikainen, E. ja Yrjänheikki, E. (Toim.). (1996). Tositarinoita työkyvyn ylläpitämisestä. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.

Kalimo, R. ja Toppinen, S. (1997). Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos, Helsinki. Miktor.

Kannas, L. ja Miilunpalo, S. (Toim.). (1988). Terveyskasvatustutkimuksen vuosikirja 1988. Lääkintöhallituksen julkaisuja, Terveyskasvatus, Sarja Tutkimukset 8/1988, Jyväskylä Kirjapaino R. K. Virtanen, Tampere.

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. A. ja Theorell, T. (1990). *Healthy work*. Basic Books, New York.
- Karisto, A., Lahelma, E. ja Rahkonen, O. (Toim.). (1992). *Terveys sosiologia*. WSOY, Porvoo.
- Karisto, A., Prättälä, R. ja Berg, M-A. (1992). Hyvät, pahat ja rumat? Epäterveellisten elintapojen kasautumisesta. Kirjassa A. Karisto, E. Lahelma ja O. Rahkonen (Toim.), *Terveys sosiologia*, (ss. 121-139). WSOY, Porvoo.
- Kauppinen, T., Heikkilä, P., Lehtinen, S., Lindström, K., Näyhä, S., Seppälä, A., Toikkanen, J. ja Tossavainen, A. (Toim.). (2000). *Työ ja terveys Suomessa v. 2000*. Työterveyslaitos, Helsinki. Miktor.
- Kasl, S. V. Ja Cooper, C. L. (Toim.). (1987). *Stress and health: Issues in Research Methodoly*. Chichester, Wiley.
- Kauppalehti 20.8.1999. Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliitto selvitti pk-yrittäjien näkemyksiä: Perheyrittäjäkin kehtaa jo vaurastua.
- Kauppinen, T., Heikkilä, P., Lehtinen, S., Lindström, K., Näyhä, S., Seppälä, A., Toikkanen, J. ja Tossavainen, A. (Toim.). (2000). *Työ ja terveys Suomessa v. 2000*. Työterveyslaitos, Helsinki. Miktor.
- Kauranen, I. (1993). Yrittäjän persoonallisuus ja yrityksen menestyminen (2. painos). Teknillinen korkeakoulu, Otaniemi 1993/4.
- Kivelä, M. (1997). Aito yrittäjyys ei erottele miestä ja naista. Kirjassa M. Parikka (Toim.), *Kasvu yrittäjyyteen* (ss. 65-71). Jyväskylän yliopisto, opettajankoulutuslaitos, Opetuksen perusteita ja käytänteitä 27. Jyväskylän yliopistopaino.
- Kivimäki, M. (1996). Stress and personality factors. Specifications of their Role of test anxiety, private self-consciousness, type A behavior pattern, and self-esteem in the relationship between stressors and stress reactions. *People and work. Research reports 9*. Finnish institute of occupational health, Helsinki.
- Klockars, M., Tuomi, K., Martikainen, R. ja Ilmarinen, J. (1998). Työkyvyttömyyttä ennustavat työn, elintapojen ja terveyden piirteet. *Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja* 1/1998. Miktor.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1, 1-11.
- Koiranen, M. ja Peltonen, M. (1995). *Yrittäjyyskasvatus. Ajatuksia yrittäjyyteen oppimisesta*. Tammer-Paino.
- Korhonen, O., Louhevaara, V. ja Smolander, J. (1995). Hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakyvyn arviointi. Kirjassa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen, ja I. Trostila

(Toim.), Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja (ss. 101-107). Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, Helsinki. Painotalo Miktor, Helsinki.

Koskinen, A. (1992). Pienyrityksen johtaminen – erilaiset yrittäjät ja yrityksen kehitysvaiheet. Kirjassa I. Jahnukainen (Toim.), Uudistuva pienyritys (ss. 109-122). Ekonomia –sarja. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Koskinen, K. (1995). Työturvallisuuden kehittäminen – edellytyksiä työkyvyn ylläpitämiselle. Kirjassa Mitä hyötyä työkyvyn ylläpitämisestä. Seminaariraportti Turku 21.-22.4.1994 (ss. 123-127). Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 1995:3. Painatuskeskus Oy, Helsinki.

Kunttu, K. (1997). Korkeakouluopiskelijoiden terveyskäyttäytyminen ja sosiaaliset suhteet. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 28. Hakapaino Oy, Helsinki.

Kuusinen, K-L. (Toim.). (1993). Terveyspsykologia. WSOY, Juva.

Laffrey, S. C. (1986). Normal and overweight adults: perceived weight and health behavior characteristics. Nursing Research, 35, 173-177.

Lahelma, E. (1991) Sosiaalinen asema ja terveydentila. Vuoden 1986 elinolotutkimuksen osaraportti. Tilastokeskus. Elinolot 1991:1.

Laitinen, J. (1997). Vuorotyö ja ravitseminen. Työterveiset, 2, 18-19.

Laitinen, J. ja Tammelin, T. (1999). Nuorten aikuisten elintavat, ravinto ja liikapainoisuus. Kirjassa S. Näyhä ja J. Hassi (Toim.), Väestön terveys Oulussa (ss. 145-161). Raportti 6. Oulun aluetyöterveyslaitos, Oulu 1999.

Lamberg, M. E., Rantanen, J. ja Husman, K. (1999). Esipuhe. Kirjassa S. Hiisijärvi ja T. Aaltonen (Toim.), Konstit on monet 3. Osaamisen ja työkyvyn kehittämisen tositapauksia pk-yritysten työterveyshuollossa. Työterveyslaitos, Helsinki.

Lazarus, R. S. ja Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company, Inc., USA:

Lecci, L. Okun, M. A. ja Karoly, P. (1994). Life regrets and current goals as predictors of psychological adjustment. Journal of Personality and Social Psychology, 66, 731-741.

Lindström, K. (1995). Työyhteisön tilan arviointi. Kirjassa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen ja U. Trostila (Toim.), Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja (ss. 180-193). Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, Helsinki. Painotalo Miktor, Helsinki

Little, B. (1983). Personal projects: A rationale and method for investigation. Environment and Behavior, 15, 273-305.

Little, B. (1993). Personal projects and the distributed self: Aspects of a conative psychology. Teoksessa J. Suls (Toim.), Psychological perspectives on the self . Hillsdale, Nj. Erlbaum.

- Leppänen, A. (1995). Ammatillinen pätevyys ja työkyky. Kirjassa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen ja I. Torstila (Toim.), Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja (ss. 298-305). Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Painotalo Miktor, Helsinki.
- Littunen, H. (1994). Uusien yritysten menestyminen: yritystoiminnan kriittiset alkuvuodet. Keski-Suomen taloudellinen tutkimuskeskus, julkaisu 130. Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä.
- Luoma, E. (1997). Yrittäjien työkykykokemukset muuttuvassa yritysympäristössä. Lapin yliopisto. Sosiologian sivulaudatur.
- Lyytinen, P., Korkiakangas, M. ja Lyytinen, H. (Toim.). (1995). Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissaan. WSOY:n graafiset laitokset, Porvoo.
- Malotte, C., Jarvis, B., Fishbein, M., Kamb, M., Iatesta, M., Hoxworth, T., Zenilman, J., Bolan, G., Project RESPECT Study Group. (2000). Stage of change versus an integrated psychosocial theory as a basis for developing effective behavior change interventions (PsycINFO Abstrakti). AIDS Care , 12, 3, 357-364.
- Markus, H. ja Nurius, P. (1986). Possible selves. American Psychologist, 41, 954-969.
- Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. ja Torstila, I. (Toim.). (1995). Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Painotalo Miktor, Helsinki.
- Marniemi, J. Seppänen, R. ja Impivaara O. ym. (1996). Keski-ikäisten miesten terveyskäyttäytyminen ja terveyden vaaratekijöiden muutokset 1980-94 – ravitsemus- ja liikuntaohjauksen vaikutukset. Suomen lääkäriliitto 51, 36, 3839-3846.
- McClelland, D. C. (1961). The achieving society. D. Van Nostrand Company, Inc., New York.
- McCrae, R. R. (1984). Situational determinants of coping responses: Loss, threat, and challenge. Journal of Personality and Social Psychology, 46, 919-928.
- McCrae, R. R. (1989). Age differences and changes in the use of coping mechanisms. Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 44, 161-169.
- Melin, B. (1992). Stress, health-related behaviors, and biological risk factors. Doctoral Dissertation, Department of Psychology, Stockholm University. Akademitryck AB, Stockholm.
- Mintzberg, H. (1980). The nature of managerial work. Prentice-Hall, Inc.
- Mitä hyötyä työkyvyn ylläpitämisestä. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1995:3. Painatuskeskus, Helsinki.
- Moilanen, L. (2000). Epävarmuus päätöksissä – este onnellisuudelle ja elämänhallinnalle? Psykologi 6/2000, 30-32.
- Monat, A. ja Lazarus, R. S. (Toim.). (1985). Stress and coping (2. painos). Columbia University Press, New York.

- Nguyen, M.N., Otis, J. ja Potvin, L. (1996). Determinants of intention to adopt a low-fat diet in men 30 to 60 years old: Implications for health promotion. *American Journal of Health Promotion*, 10, 3, 201-207.
- Niitamo, P. (1997). *Personality Research Form – Persoonallisuustestin käsikirja*. Psykologien Kustannus Oy, Helsinki.
- Nupponen, R. (1993). *Terveyspsykologia – haastava ja monipuolinen tutkimusala*. Kirjassa K-L. Kuusinen (Toim.), *Terveyspsykologia* (ss. 9-34). WSOY, Juva.
- Nurmi, J.-E. (1992). Age differences in adults' life goals, concerns, and their temporal extension: A life course approach to future-oriented motivation. *International Journal of Behavioral Development*, 15, 487-508.
- Näslund, G. K. (1996). *Health Behavior. Studies on determinants for health behavior and the relationships between behavior, beliefs, and knowledge*. From the Department of Clinical Neuroscience, Karolinska Hospital, Karolinska Institute, Stockholm, Sweden.
- Näyhä, S. ja Hassi, J. (Toim.). (1999). *Väestön terveys Oulussa. Raportti 6. Oulun aluetyöterveyslaitos*, Oulu 1999.
- Pakkala, L. (2000). Haastattelu Turun sanomissa 26.6.2000.
- Pakkala, L. ja Saarni, H. (2000). *Pk-yrittäjät ja terveys – yrittäjien työterveyshuolto- ja projektin Varsinais-Suomessa*. Turun aluetyöterveyslaitos, Turku.
- Palys, T. S. ja Little, B. (1983). Perceived life satisfaction and the organization of personal project systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 1221-1230.
- Parikka, M. (Toim.). (1997). *Kasvu yrittäjyyteen*. Jyväskylän yliopisto, opettajankoulutuslaitos, Opetuksen perusteita ja käytänteitä 27. Jyväskylän yliopistopaino.
- Parker, D., Manstead, A.S.R., ja Stradling, S.G. (1995). Extending the theory of planned behavior: The role of personal norm. *British Journal of Social Psychology*, 34, 127-137.
- Pellinen, M., Eläketurvakeskuksen tilastopäällikkö: Puhelinkonsultaatio 2001.
- Petty, R.E., Wegener, D.T. ja Fabrigar, L.R. (1997). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology*, 48, 609-647.
- Petäjäjärvi, J. (1999). Haastattelu Kauppalehdessä 22.10.1999.
- Pienyrittäjien ja yrittäjien työkyvyn hallintajärjestelmä. Varma-Sampo, Evita. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu 1999.
- Pietilä, K. ja Ahtee, L. (1999). Tupakointi ja nikotiiniriippuvuus. *Duodecim*, 115, 237-239.
- Piirainen, H., Elo, A-L., Hirvonen, M., Kauppinen, K., Ketola, R., Laitinen, H., Lindström, K., Reijula, K., Riala, R., Viluksela, M. ja Virtanen, S. (2000). *Työ ja terveys – haastattelututkimus v. 2000*. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos, Helsinki.

- Powell, L. H. (1987). Issues in the measurement of the Type A behavior pattern. In S. V. Kasl ja C. L. Cooper (Toim.), *Stress and health: Issues in Research Methodology* (ss. 231-282). Chichester, Wiley.
- Prochaska, J.O. ja DiClemente, C.C. (1983). Stages and processes of self-change of smoking: Toward an integrative model of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51, 3, 390-395.
- Rosenman, R.H. (1986). Type A behavior pattern: A personal overview. Julkaisussa M. J. Strube (Toim.), *Type A (A special issue)*. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5, 1-24.
- Rosenstock, I. M. (1966). Why do people use health services. *Millband Memorial Fund Quarterly*, 44, 94.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80, 1-28.
- Routamaa, V. Ja Vesalainen, J. (1992). Pienyrittäjän oman työn johtaminen. Kirjassa I. Jahnukainen (Toim.), *Uudistuva pienyritys* (ss. 376-391). *Ekonomia –sarja*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Ruoppila, I. (1995). Vanhuus: johdanto. Kirjassa P. Lyytikäinen, M. Korkiakangas ja H. Lyytinen (Toim.), *Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissaan* (ss. 400-407). WSOY, Porvoo.
- Räikkönen, K. (1993). Persoonallisuus ja terveystriskit – psykosomaattisen tutkimuksen kysymyksiä. Kirjassa K-L. Kuusinen (Toim.), *Terveyspsykologia* (ss. 52-63). WSOY, Juva.
- Räikkönen, K. ja Nurmi, J-E. (Toim.). (1995). *Persoonallisuus, terveys ja hyvinvointi. Soveltavan psykologian monografioita. Suomen psykologinen seura, Helsinki.*
- Räsänen, K. (Toim.). (1999). *Työterveyshuolto Suomessa 1997. Työterveyslaitos, Helsinki.*
- Saarenheimo, M. ja Suutama, T. (1995). Elämänhallinta ja vanhuuteen sopeutuminen. Kirjassa P. Lyytinen, M. Korkiakangas ja H. Lyytinen (Toim.), *Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissaan* (ss. 454-470). WSOY:n graafiset laitokset, Porvoo.
- Sallinen, M. Ja Kinnunen, U. (2001). Taloudellinen stressi ja perheen hyvinvointi: yhteyksiä välittävät mekanismit. *Psykologia* 4/2001, 245-256.
- Salmela-Aro, K. (1992). Struggling with self. The personal projects appraisal: causal relationships in a cross-lagged study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 330-338.
- Salmela-Aro, K. ja Nurmi, J-E. (1995). Henkilökohtaiset projektit ja hyvinvointi – Kognitiivinen lähestymistapa motivaatioon. Kirjassa K. Räikkönen ja J-E Nurmi (Toim.), *Persoonallisuus, terveys ja hyvinvointi* (ss. 89-103). *Soveltavan psykologian monografioita. Suomen psykologinen seura, Helsinki.*
- Sarafino, E. P. (1994). *Health psychology. Biopsychosocial interactions* (2. painos). John Wiley & Sons, Inc., Toronto.

- Scheier, M. F. ja Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55, 169-210.
- Schwarzer, R. ja Schwarzer, C. (1996). A critical survey of coping instruments. Kirjassa M. Zeidner, N. S. Endler, ym. (Toim.), *Handbook of coping: theory, reseach, applications* (ss. 107-132). John Wiley & Sons, New York, USA.
- Seitsamo, J. ja Ilmarinen, J. (1995). Elämäntyylin muutokset ja ikääntyminen. Kirjassa K. Tuomi (Toim.), *Ikääntyvä työntekijä v. 1981-92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus* (ss. 39-57). Työ ja ihminen, tutkimusraportti 2. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Selye, H. (1985). History and present status of the stress concept. Kirjassa A. Monat ja R. S. Lazarus (Toim.), *Stress and coping* (2. painos). Columbia University Press, New York.
- Siegel, M. (1998). Mass media antismoking campaigns: a powerful tool for health promotion. (PsycINFO abstrakti). *Annals of Internal Medicine*, 15, 129, 2, 128-132.
- Simons, M.B.G., Donohew L. ja Crump, A.D. (1997). Health communication in the prevention of alcohol, tobacco, and drug abuse. (PsycINFO abstrakti). *Health Education and Behavior*, 24, 544-554.
- Singer, J. E. ja Krantz, D. (1982). Perspectives on the interface between psychology and public health. *American Psychologist*, 37, 955-960.
- Soininen, L. (1997). Itseohjautuvuus yrittäjyyden ja jatkuvan oppimisen ytimenä. Kirjassa M. Parikka (Toim.), *Kasvu yrittäjyyteen* (ss. 49-57). Jyväskylän yliopisto, opettajankoulutuslaitos, Opetuksen perusteita ja käytänteitä 27. Jyväskylän yliopistopaino.
- Spacapan, S. ja Oskamp, S. (Toim.). (1988). *The social psychology of health*. Sage Publications, Inc. USA.
- Sparks, P. ja Guthrie, C.A. (1998). Self-identity and the theory of planned behavior: A useful addition or an unhelpful artifice? *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 15, 1393-1410.
- Sparks, P., Guthrie, C.A. ja Shepherd, R. (1997). The dimensional structure of the 'perceived behavioral control' construct. (PsycINFO abstrakti). *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 418-438.
- Stanworth, M. J. K. ja Curran, J. (1981). Growth and the small firm –an alternative view. Kirjassa P. Gorb, P. Dowell ja P. Wilson (Toim.), *Small business perspectives*. London, UK.
- Stuifbergen, A. K. ja Becker, H. A. (1994). Predictors of health-promoting lifestyles in persons with disabilities. *Research in Nursing and Health*, 17, 3-13.
- Suls, J. (Toim.). (1993). *Psychological perspectives on the self*. Hillsdale, Nj. Erlbaum.
- Suomen yritykset 1999. Tilastokeskus, Helsinki.

Tainio, R. (1992). Pienyrityksen moni-ilmeinen luonne. Kirjassa I. Jahnukainen (Toim.), Uudistuva pienyritys (ss. 28-38). *Ekonomia –sarja*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge University Press, Cambridge.

Takala, E-P. ja Viikari-Juntura, E. (1995). Liikuntaelinten toimintakyvyn arviointi. Kirjassa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen ja I. Torstila (Toim.), Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja (ss. 108-122). Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, Helsinki. Painotalo Miktor, Helsinki

Temoshok, L. ja Fox, B. H. (1984). Coping styles and other psychosocial factors related to medical status and to prognosis in patients with cutaneous malignant melanoma. In B. H. Fox ja B. Newberry (Toim.), *Impact of psychoendocrine systems in cancer and immunity* (ss. 258-287). Hogrefe, New York

Temoshok, L., Heller, B. W., Sagebiel, R., Blois, M., Sweet, D. M., DiClemente, R. J. ja Gold, M. L. (1985). The relationship of psychosocial factors to prognostic indicators in cutaneous malignant melanoma. *Journal of Psychosomatic Research*, 29, 139-154.

Terry, D.J., Hogg, M.A. ja White, K.M. (1999). The theory of planned behavior: Self-identity, social identity and group norms. *British Journal of Social Psychology*, 38, 3, 225-244.

Thompson, S. C., Check, P. R. ja Graham, M. A. (1988). The other side of perceived control: disadvantages and negative effects. Kirjassa S. Spacapan ja S. Oskamp (Toim.), *The social psychology of health*. Sage Publications, Inc. USA.

Tuomi, K. (Toim.). (1995). Ikääntyvä työntekijä v. 1981-92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 2. Työterveyslaitos, Helsinki.

Tyky-barometri. Työkykyä ylläpitävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 1998. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos. Helsinki 1999.

Uutela, A. ja Härkäpää, K. (1993). Terveyskäyttäytymisen kognitiiviset teoriat ja mallit. Kirjassa K.-L. Kuusinen (Toim.), *Terveyspsykologia* (ss. 35-51). WSOY, Juva.

Vahtera, J. (1993). Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja, lisänumero 1/93.

Vahtera, J. ja Pentti, J. (1999). Työntekijät talouden ristiaallokossa. Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1990-97. Työterveyslaitos, Työsuojeluhallinto. Miktor.

Vahtera, J. ja Pentti, J. (1995). Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 7. Työterveyslaitos, Helsinki.

Vesala, K. M. (1992). Pienyrittäjien kontrollipremissit. Sosiaalipsykologinen tarkastelu. Soveltavan psykologian monografioita 5. West point Oy, Rauma.

Vihersola, R. (1999). Haastattelu Kauppalehdessä 22.19.1999.

Virtanen, N. ja Keskinen, S. (2000). Yrittäjän muotokuva. Turun aluetyöterveyslaitos, raportti 15, Turku.

Whitbourne, S. K. (1985). The psychological construction of the life span. Kirjassa J. E. Birren ja K. W. Schaie (Toim.), Handbook of the psychology of aging (2. painos, ss. 594-618). Van Nostrand Reinhold, New York.

Willis, S. L. ja Dubin, S. S. (1990). Maintaining professional competence: directions and possibilities. Kirjassa S. L. Willis ja S. S. Dubin (Toim.), Maintaining professional competence (ss. 306-314). Jossey-Bass, San Fransisco.

Wills, T. A. (1985). Supportive functions of interpersonal relationships. Kirjassa S. Cohen ja L. S. Symen (Toim.), Social support and health. Academic Press, USA.

Yzer, M.C., Siero, F.W. ja Buunk, B.P. (2000). Can public campaigns effectively change psychological determinants of safer sex? An evaluation of three Dutch campaigns. Health Education Research, 15, 3, 339-352.

Zeidner, M. ja Endler, N. S., ym. (Toim.). (1996). Handbook of coping: theory, reseach, applications. John Wiley & Sons, New York, USA.